



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN
TAHUN 2025-2029**



H. Herman Deru

Gubernur Sumatera Selatan

H. Cik Ujang

Wakil Gubernur Sumatera Selatan

“Sumatera Selatan Maju Terus Untuk Semua”

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2029.

Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2029 disusun dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2029 yang berisi tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

Renstra ini disusun sebagai pedoman strategis pelaksanaan tugas dan fungsi BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan dalam kurun waktu lima tahun mendatang, sejalan dengan arah kebijakan pembangunan daerah yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2029. Dokumen ini menjadi acuan penting dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi program dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia aparatur yang kompeten, profesional, dan berintegritas

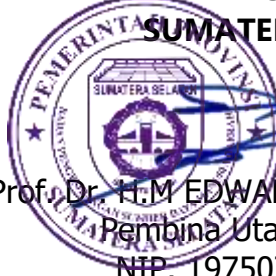
Penyusunan Renstra ini melalui proses yang sistematis dengan mempertimbangkan berbagai aspek, baik internal maupun eksternal, serta melibatkan berbagai pemangku kepentingan agar menghasilkan dokumen perencanaan yang akuntabel, terukur, dan responsif terhadap kebutuhan pembangunan sumber daya manusia di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

Akhirnya, kami menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berpartisipasi dan membantu dalam penyusunan Perubahan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2029 ini, semoga rencana strategis dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam penyusunan kegiatan, sehingga terjadi harmonisasi dan keterpaduan langkah dalam mewujudkan aparatur yang berkompeten.

Palembang, 10 September 2025

**KEPALA BPSDMD PROVINSI
SUMATERA SELATAN,**



Prof. Dr. H.M EDWAR JULIARTHA, S.Sos, MM
Pembina Utama Madya / IV.d
NIP. 197507071997031003

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL vi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Dasar Penyusunan Hukum 2

1.3 Maksud dan Tujuan 3

1.4 Sistematika Penulisan 4

BAB II GAMBARAN PELAYANAN BPSDMD PROV. SUMSEL

2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah 7

2.1.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi BPSDMD
Provinsi Sumatera Selatan 7

2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah 17

2.1.2.1 a. Data Susunan Kepegawaian 17

2.1.2.2 b. Aset yang Dikelola 18

2.1.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah 20

2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan 26

2.2 Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah..... 28

2.2.1 Identifikasi Permasalahan Pelayanan Perangkat
Daerah.. 28

2.2.2 Isu Strategis 33

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah 35

3.2 Strategi dan Arah Kebijakan 43

3.3 Penahapan Renstra Perangkat Daerah..... 48

BAB IV RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN 49

4.1 Uraian Program, Kegiatan dan Sub kegiatan 49

4.2 Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah 82

BAB V PENUTUP 86

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan..	16
Tabel 2.2	Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	16
Tabel 2.3	Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan	17
Tabel 2.4	Komposisi Pegawai Berdasarkan Umur	17
Tabel 2.5	Jumlah Jabatan Struktural dan Fungsional	17
Tabel 2.6	Sarana dan Prasarana BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan	18
Tabel 2.7	Jumlah dan jenis diklat dalam 5 tahun terakhir.....	20
Tabel 2.8	Pencapaian Kinerja Pelayanan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan	21
Tabel 2.9	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.....	24
Tabel 3.1	Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Perangkat Daerah	29
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah	34
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan pada Misi III RPJMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2014-2026	37
Tabel 5.2	Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan BPSDMD Prov. Sumsel	39
Tabel 6.1	Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019-2020.....	46
Tabel 7.1	Indikator Kinerja Utama Tahun 2025-2029	66
Tabel 7.2	Indikator Kinerja Kunci Tahun 2025-2029	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

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

Rencana Strategis Perangkat Daerah disusun sebagai rencana kegiatan selama 5 (lima) tahun mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2029 yang merupakan penjabaran dari Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Selatan Terpilih Periode 2025-2029.

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

Berdasarkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan tersebut maka sebagai salah satu perangkat daerah, BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan yang mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur berkewajiban untuk menyiapkan Renstra sebagai acuan penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM yang menjadi tugas dan fungsinya dalam jangka menengah.

Mengusung Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Selatan yaitu Sumatera Selatan Maju Terus Untuk Semua dan Misi keenam yaitu Mewujudkan Meningkatkan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik berbasis digital, menuju pelayanan publik yang berkualitas, maka BPSDMD merupakan lembaga hulu dalam rangka meningkatkan kompetensi aparatur yang jujur, berintegritas, profesional dan responsif.

Perubahan dinamika lingkungan strategis, perkembangan teknologi, dan tantangan globalisasi menuntut BPSDMD untuk terus beradaptasi dan melakukan inovasi dalam pengembangan kompetensi aparatur. Oleh karena itu, penyusunan Renstra ini juga mempertimbangkan berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk kebutuhan akan pengembangan kompetensi berbasis digital, transformasi birokrasi, serta tuntutan terhadap pelayanan publik yang berkualitas.

1.2 Dasar Hukum Penyusunan

Rencana Strategis BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2029 disusun atas landasan sebagai berikut :

- a. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari KKN.
- b. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN).
- c. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah

- d. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional;
- e. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarustamaan Gender di Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarustamaan Gender di Daerah.
- f. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.
- g. Peraturan Menteri Dalam Negeri republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2018 tentang Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah
- h. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.
- i. Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan, sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan

- j. Peraturan Gubernur Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Rencana Strategis BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2029 adalah menjabarkan visi dan misi serta program kerja BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2029 dalam sebuah dokumen perencanaan tahunan sekaligus penentuan pilihan-pilihan program kegiatan tahunan.

Sedangkan tujuannya adalah sebagai berikut :

1. Memberikan arah kebijakan perencanaan serta prioritas pembangunan yang dilaksanakan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2029.
2. Sebagai acuan berbagai pihak dalam menetapkan kebijakan pembangunan Tahun 2025-2029.
3. Memudahkan seluruh jajaran BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan dalam mencapai tujuan dengan cara menyusun program dan kegiatan secara terpadu terarah dan terukur.
4. Sebagai pedoman dalam pengawasan, pengendalian, pertanggungjawaban, dan evaluasi kinerja BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.
5. Terciptanya Sinkronisasi dan Sinergitas pada jajaran BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Sistematika Penulisan

Dokumen Rencana Strategis BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2029 disajikan dengan Sistematika Penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang tentang gambaran umum potensi dan permasalahan bidang/lingkup yang menjadi tugas pokok Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah BPSDMD Provinsi

Sumatera Selatan, selain itu dimuat landasan hukum, maksud dan tujuan, hubungan Renstra dengan dokumen perencanaan lainnya, serta uraian singkat tentang sistematika penyusunan renstra ini.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

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

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

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

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Pada bab ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan beserta indikator kinerjanya.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

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

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

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

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

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

BAB VIII PENUTUP

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

LAMPIRAN

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

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

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

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

1. Tugas

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

2. Fungsi

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

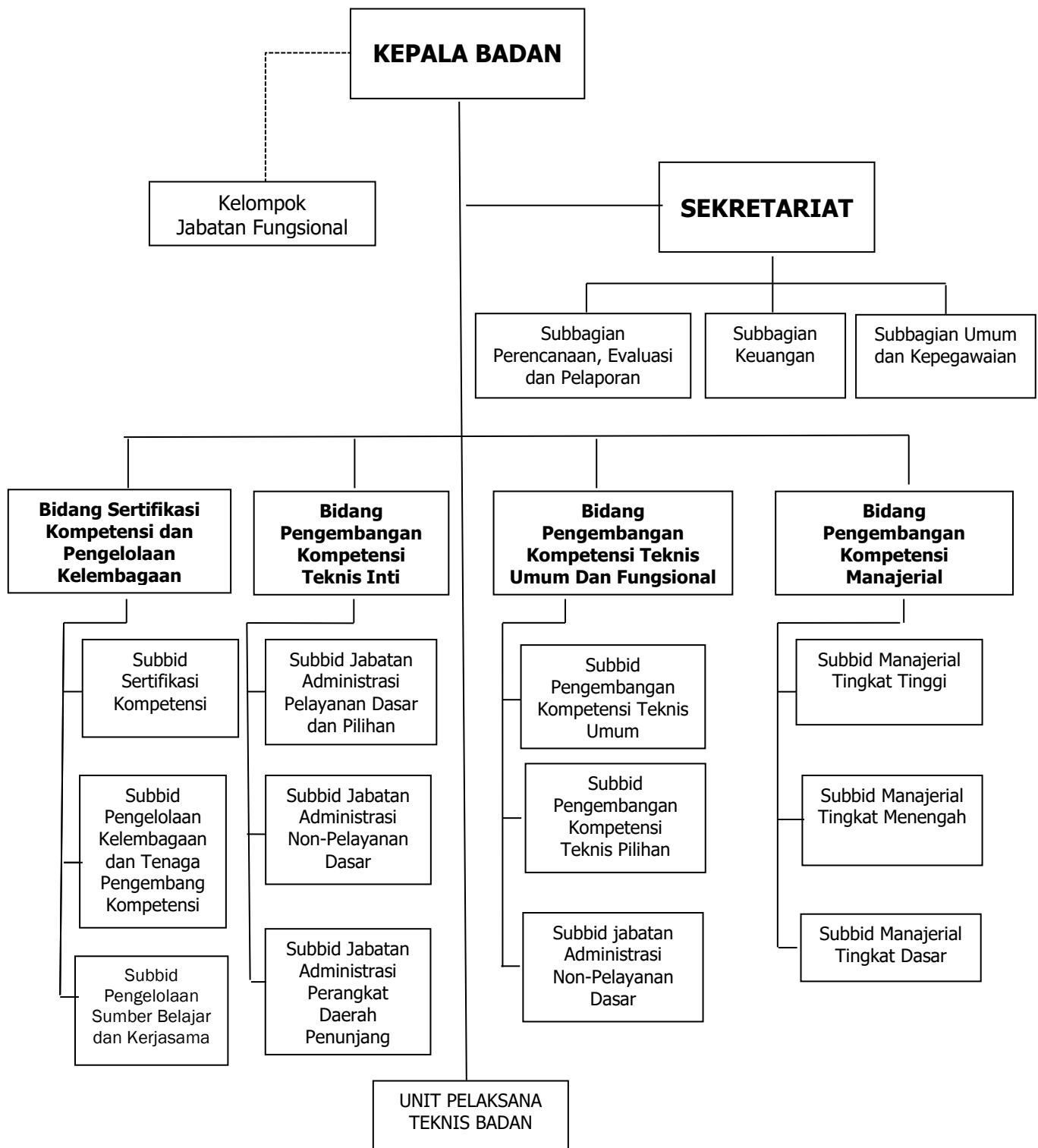
- a. penyusunan kebijakan teknis dan perencanaan program pengembangan sumber daya manusia provinsi;

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

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan terdiri dari :

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



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

1. Sekretariat

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

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Sekretariat mempunyai fungsi :

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

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

- a. Sub Bagian Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan, yang mempunyai tugas
 - 1) menyiapkan perencanaan program dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia;
 - 2) melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia;
 - 3) melaksanakan pengolahan data dan sistem informasi pengembangan sumber daya manusia;
 - 4) melaksanakan penyusunan laporan kinerja program pengembangan sumber daya aparatur provinsi yang bersifat bulanan, triwulan, semester dan tahunan;

- 5) mengkoordinasikan penyusunan jadwal rencana kegiatan tahunan diklat tingkat provinsi dan rencana kegiatan diklat yang akan dilaksanakan daerah kabupaten/kota;
 - 6) melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan
- b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, yang mempunyai tugas :
- 1) melaksanakan urusan administrasi surat menyurat, kearsipan dan ekspedisi;
 - 2) melaksanakan urusan rumah tangga, perkantoran, asrama, pertamanan, lingkungan dan perpustakaan;
 - 3) melaksanakan urusan administrasi kepegawaian, kehumasan, pembinaan jabatan fungsional, dan evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara;
 - 4) menyiapkan sarana dan prasarana untuk pengembangan Sumber Daya manusia;
 - 5) melaksanakan pengelolaan pemakaian asrama, ruang belajar, aula, laboratorium, ruang makan, perpakiran dan fasilitas lainnya;
 - 6) pengelolaan keamanan, kebersihan, dan keindahan lingkungan BPSDMD;
 - 7) menyiapkan perhitungan kebutuhan barang, mengadakan, mendistribusikan dan memelihara barang inventaris kantor;
 - 8) melakukan penatausahaan, pemanfaatan dan pengamanan barang milik negara/daerah;
 - 9) melaksanakan penyusunan Rencana Kebutuhan Barang Unit (RKBU) dan Rencana Pemeliharaan Barang Unit (RPBU);
 - 10) melaksanakan pembayaran tagihan rekening telepon, listrik, air dan pajak kendaraan bermotor;
 - 11) merencanakan penyediaan bahan referensi buku, majalah, tabloid, koran dan dan sumber bacaan;
 - 12) melaksanakan pengaturan, menyimpan dan memelihara bahan-bahan perpustakaan;

- 13) melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.
- c. Sub Bagian Keuangan yang mempunyai tugas antara lain :
 - 1) merencanakan urusan anggaran dan perbendaharaan keuangan;
 - 2) melaksanakan pengelolaan data perkembangan realisasi anggaran;
 - 3) menyiapkan bahan verifikasi, validasi dan akuntansi penerbitan surat perintah membayar;
 - 4) melaksanakan urusan akuntansi keuangan;
 - 5) merencanakan laporan pengelolaan anggaran;
 - 6) memantau dan mengevaluasi pelaksanaan anggaran;
 - 7) merencanakan pembuatan daftar pembayaran gaji/insentif/tunjangan kesejahteraan pegawai;
 - 8) melaksanakan pengumpulan bahan dan pengolahan data bidang keuangan;
 - 9) melaksanakan pembukuan terhadap semua jenis pengeluaran;
 - 10) melaksanakan penyusunan laporan pertanggung-jawaban keuangan secara berkala;
 - 11) melaksanakan penghimpunan dan pendataan aset BPSDMD;
 - 12) melaksanakan pengelolaan, penatausahaan dan pelaporan aset;
 - 13) merencanakan anggaran rutin berkoordinasi dengan Subbagian Perencanaan;
 - 14) melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

2. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan

Berdasarkan Pasal 9 dan 10 Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan sertifikasi kompetensi di tingkat provinsi dan kabupaten/kota, kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, dan kerjasama antara lembaga.

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

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

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

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

3. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti

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

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

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

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

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

4. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional

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

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

- a. penyusunan kebijakan teknis dan perencanaan program/kegiatan pengembangan kompetensi teknis umum, pilihan, dan urusan pemerintahan umum bagi jabatan administrasi, serta jabatan fungsional;
- b. penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri kompetensi umum, pilihan, urusan pemerintahan umum bagi jabatan administrasi, dan jabatan fungsional;
- c. penyelenggaraan pengembangan kompetensi umum, pilihan, serta urusan pemerintahan umum bagi jabatan administrasi dan jabatan fungsional; dan
- d. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

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

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

5. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial

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

Untuk melaksanakan tugas tersebut Bidang Kompetensi Manajerial mempunyai fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis dan perencanaan program/kegiatan pengembangan pimpinan Tingkat Tinggi, jabatan pimpinan Tingkat Menengah, dan Jabatan Pimpinan Tingkat Dasar;
- b. penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri bagi pimpinan Tingkat Tinggi, jabatan pimpinan Tingkat Menengah, dan Jabatan Pimpinan Tingkat Dasar;
- c. pelaksanaan seleksi/rekrutmen calon peserta diklat kompetensi jabatan manajerial;
- d. penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan Tingkat Tinggi, jabatan pimpinan Tingkat Menengah, dan Jabatan Pimpinan Tingkat Dasar;
- e. pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi pimpinan Tingkat Tinggi, jabatan pimpinan Tingkat Menengah, dan Jabatan Pimpinan Tingkat Dasar; dan
- f. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

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

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

2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

a. Data Susunan Kepegawaian

Dalam menyelenggarakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Bagi Aparatur Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumsel didukung oleh Sumber Daya Aparatur dari PNS maupun PPPK dengan total berjumlah 100 Orang (data per 31 Agustus 2025) yang terdiri dari ::

- a) PNS : 67 Orang
- Dari 67 PNS dapat diuraikan sesuai masing-masing formasi sebagai Berikut :

Tabel 2.1
Komposisi PNS Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Guru Besar	1	1 %
2	S3	6	9 %
3	S2	39	59 %
4	S1/D4	9	13 %
5	D3	-	-
6	SMA	12	18 %
	Jumlah	67	100,00

Tabel 2.2
Komposisi PNS Berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	32	48 %
2	Perempuan	35	52 %
	Jumlah	67	100,00

Tabel 2.3
Komposisi PNS Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1	IV	31	46 %
2	III	27	40 %
3	II	9	14 %
	Jumlah	67	100,00

b) PPPK : 33 Orang

Untuk 33 PPPK dapat diuraikan sesuai masing-masing formasi sebagai Berikut :

Tabel 2.4
Komposisi PPPK Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S2	2	6,06 %
2	S1/D4	19	57,58 %
3	D3	3	9,09 %
4	SMA	9	27,27 %
	Jumlah	33	100,00

Tabel 2.5
Komposisi PPPK Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	54,55 %
2	Perempuan	15	45,45 %
	Jumlah	33	100,00

Tabel 2.5
Komposisi PPPK Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1	IX	20	60,61 %
2	VIII	-	-
3	VII	-	-
4	VI	-	-
5	V	13	39,39 %
	Jumlah	33	100,00

b. Aset yang Dikelola

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

Tabel 2.6
Sarana dan Prasarana BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan

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

13	Ruang Gym	1 Unit	2 Treadmill, 2 Sepeda Statis, 2 Mesin elliptical, Dumbbell, Barbell	-
14	Ruang Podcast	1 Unit	1 Meja, 2 Kursi, 3 Kamera, 1 Laptop, 1 TV	-
15	Ruang Perpustakaan	1 Unit	24 Meja dan Kursi	24
16	Lapangan Tennis	1 Unit	2 band	-
17	Lapangan Badminton	1 unit	1 Band	-
18	Tennis Meja	2 Unit	2 Meja	-
19	Meja Billiard	1 Unit	1 Meja	-
20	Kendaraan Dinas : Roda 2 Roda 4	3 Unit 14 Unit		Minibus 12 Unit Ambulan 1 Unit Pick Up 1 Unit

2.1.3 Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Perangkat Daerah

Kiprah BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan dalam 5 tahun terakhir dari Tahun 2020 s.d 2024 telah melakukan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur sebanyak 10.581 orang, yang meliputi pengembangan kompetensi teknis, fungsional, pemerintahan dan politik serta manajerial/kepemimpinan.

Pada Tahun 2020, BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan melaksanakan kegiatan diklat dengan total peserta berjumlah 870 orang, Tahun 2021 melaksanakan kegiatan diklat 14 jenis diklat dengan total jumlah peserta 3.287 orang dan pada Tahun 2022 melaksanakan 17 jenis diklat total jumlah peserta 2.094 orang, Tahun 2023 melaksanakan kegiatan diklat 24 jenis diklat dengan jumlah peserta sebanyak 1.727 orang dan Tahun 2024 melaksanakan kegiatan diklat 33 jenis diklat kdengan jumlah peserta sebnanyak 2.603 orang.

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

Tabel 2.7
Jumlah dan jenis diklat dalam 5 tahun terakhir

No	Jenis diklat	Jumlah Peserta Diklat (orang)					Jumlah
		2020	2021	2022	2023	2024	
1	Diklat Manajerial	755	2.382	1.441	189	416	5.183
2	Diklat Teknis Umum dan Fungsional	40	357	198	198	219	1.012
3	Diklat Teknis Inti	40	120	90	414	1.195	1.859
4	Sertifikasi dan Uji Kompetensi	35	428	365	926	773	2.527
	JUMLAH	870	3287	2094	1727	2603	10.581

Tabel 2.8 (T-C 23)

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

No	Indikator Kinerja	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi capaian Tahun ke -					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan manajerial	-	-	92%	85 %	87 %	88 %	90 %	92 %	83,6 %	90 %	90 %	91 %	88 %	98,4	103,4	102,3	101,1	95,7
2	Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis dan fungsional, kompetensi sosio cultural dan kompetensi pemerintahan	-	-	80%	45 %	55 %	65 %	75 %	80 %	48,18	55 %	65 %	77 %	82 %	107,1	100,0	100,0	102,7	102,5

Selama lima tahun terakhir, BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan telah menunjukkan konsistensi dan komitmen dalam meningkatkan kapasitas aparatur sipil negara melalui berbagai program diklat. Total peserta yang telah mengikuti diklat mencapai 10.581 orang, dengan variasi jumlah setiap tahunnya yang mencerminkan dinamika kebutuhan dan situasi yang dihadapi. Tahun 2021 menjadi puncak pelaksanaan dengan 3.287 peserta, mengalami lonjakan besar setelah pembatasan kegiatan akibat pandemi COVID-19 di tahun 2020. Selain sebagai respons pemulihan, lonjakan ini juga dipengaruhi oleh perubahan pola pelaksanaan pelatihan, yang sebelumnya bersifat klasikal (tatap muka penuh), kemudian mulai dilaksanakan secara blended learning maupun full daring, sehingga menjangkau peserta lebih luas dengan efisiensi waktu dan biaya yang lebih baik.

Dilihat dari jenisnya, Diklat Manajerial masih mendominasi sebagai jenis pelatihan dengan jumlah peserta terbanyak, yaitu 5.183 orang. Namun demikian, dalam dua tahun terakhir terjadi peningkatan yang signifikan pada Diklat Teknis Inti dan program Sertifikasi serta Uji Kompetensi. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran fokus dari pelatihan bersifat umum ke arah pengembangan kompetensi teknis dan profesional yang lebih spesifik, sesuai dengan kebutuhan jabatan dan tantangan kinerja di masing-masing perangkat daerah. Peningkatan ini juga sejalan dengan kebijakan nasional dalam mendorong profesionalisme ASN berbasis kompetensi dan kualifikasi.

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

pelayanan, termasuk dalam penyelenggaraan diklat. Dengan pola ini, BPSDMD tidak hanya melayani ASN dari lingkup Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, tetapi juga berhasil menarik peserta dari kabupaten/kota di dalam provinsi serta dari berbagai provinsi lain di luar Sumatera Selatan. Hal ini menandakan kepercayaan publik yang tinggi terhadap mutu penyelenggaraan diklat di BPSDMD Sumsel, sekaligus memperkuat peran lembaga ini sebagai pusat pengembangan kompetensi ASN di tingkat regional.

Dari sisi pelayanan kediklatan yang diberikan oleh BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan tidak hanya melakukan peningkatan kualitas terhadap pelayanan diklat dari internal saja tetapi juga sudah mulai melakukan kerja sama dengan pihak lainnya seperti Ditjen Pendidikan Tinggi, Lembaga Administrasi Negara dan Lembaga lainnya. Dukungan fasilitas yang lebih lengkap untuk pelayanan kediklatan jika dibandingkan dengan Badan Pengembangan SDM lainnya, termasuk pelayanan penunjang seperti Sarana Olahraga Indoor dan outdoor, klinik/balai pengobatan serta laboratorium bahasa dan komputer. BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan memiliki lahan yang cukup luas dan sarana prasarana gedung dan letak geografisnya berada ditengah kota yang mudah dijangkau oleh kendaraan umum, sehingga menjadi pusat rujukan untuk Pengembangan SDM Daerah.

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

Tabel 2.9 (TC. 24)

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Provinsi Sumatera Selatan

Uraian	Anggaran pada Tahun ke- (Rp. 000,-)					Realisasi Anggaran pada Tahun ke- (Rp. 000,-)					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke- (%)					Rata-rata Pertumbuhan	
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	Anggaran	Realisasi
Sumber Dana APBD																	
Belanja Tidak langsung	13.914.681					11.778.114					84,65						
Belanja Langsung	6.550.163					5.537.747					84,54						
Belanja Operasi		18.312.421	23.409.496	21.582.454	22.286.148		17.042.801	21.476.604	19.757.962	21.304.693		93,07	91,74	91,55	95,60		
Belanja Modal		1.557.000	990.000.	3.307.538	1.183.393		1.545.730	937.892	2.594.011	1.181.684		99,28	94,74	78,43	99,86		
Jumlah APBD	20.464.844	19.869.421	24.399.496	24.889.993	23.469.541	11.778.114		22.414.497	22.351.973	21.304.693	84,61	93,55	91,86	89,80	95,81		
Sumber Dana BLUD																	
Belanja langsung	10.714.578					9.686.484					90,4						
Belanja Operasi		20.514.286	16.448.621	11.118.874	14.043.606		19.145.777	16.228.643	8.678.087	14.382.133		93,33	98,66	78,05	102,41		
Belanja Modal		1.300.000	800.000	300.000	460.000.		1.300.000	795.118	298.977	457.728		100	99,39	99,66	99,51		
Jumlah BLUD	10.714.578	21.814.286	17.248.621	11.418.874	14.503.606	9.686.484	20.445.777	17.023.762	8.977.065	14.839.157	90,4	93,73	98,70	78,62	102,32		
TOTAL APBD + BLUD	31.179.422	41.683.707	41.648.117	36.308.867	37.973.147	27.002.345	39.034.308	39.438.259	31.329.037	37.325.535	86,6	93,64	94,69	86,28	98,29		

2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan

Dalam rangka mewujudkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebagai lembaga yang unggul dalam pengembangan kompetensi aparatur, identifikasi kelompok sasaran layanan menjadi elemen penting dalam perencanaan strategis. Kelompok sasaran layanan adalah pihak-pihak yang menjadi target utama dari pelaksanaan program dan kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penentuan kelompok sasaran ini disesuaikan dengan tugas dan fungsi BPSDMD serta kebutuhan pengembangan sumber daya manusia aparatur pemerintah daerah yang efektif dan berkelanjutan.

Secara umum, kelompok sasaran layanan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori utama, yaitu:

a. Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan

Kelompok ini merupakan sasaran utama layanan BPSDMD.

Layanan yang diberikan mencakup:

- Pelatihan Dasar CPNS (Latsar CPNS) bagi Calon Pegawai Negeri Sipil yang merupakan kewajiban untuk diangkat sebagai PNS.
- Pelatihan Kepemimpinan seperti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP), Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) untuk pengembangan kompetensi manajerial dan kepemimpinan ASN sesuai jenjang jabatan.
- Pelatihan Teknis dan Fungsional, baik yang bersifat umum maupun spesifik, sesuai kebutuhan perangkat daerah dan prioritas pembangunan daerah.

b. ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Sumatera Selatan

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan juga memberikan layanan pelatihan dan pengembangan kompetensi kepada ASN di lingkup pemerintah kabupaten/kota. Kerja sama ini dilakukan melalui koordinasi lintas pemerintah daerah atau melalui pembiayaan mandiri melalui Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah.

Kegiatan pelatihan mencakup Latsar CPNS, Diklat Kepemimpinan, serta pelatihan teknis dan fungsional sesuai kebutuhan daerah masing-masing.

c. ASN Instansi Vertikal dan Lembaga Non-Pemerintah

Dalam upaya memperluas jangkauan layanan dan memperkuat sinergi antarlembaga, BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan juga membuka kesempatan layanan pelatihan bagi ASN dari instansi vertikal di wilayah Sumatera Selatan serta dari lembaga non-pemerintah, baik BUMN, BUMD, maupun organisasi masyarakat sipil, sepanjang sesuai dengan kapasitas dan regulasi yang berlaku. Kegiatan ini dilaksanakan melalui mekanisme kerja sama dan/atau permintaan pelatihan berbasis kebutuhan (*on demand training*).

d. Calon ASN dan Masyarakat Umum

Sebagai bentuk kontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia secara umum, BPSDMD juga dapat melayani masyarakat umum, khususnya dalam bentuk:

- Bimbingan atau pelatihan persiapan seleksi CPNS/PPPK secara mandiri (*self-learning* atau pelatihan berbayar).
- Seminar, workshop, atau pelatihan terbuka (*open class*) yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi umum, seperti kepemimpinan, manajemen organisasi, digitalisasi pemerintahan, dan lain sebagainya.

e. Internal BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan

Kelompok sasaran internal juga penting untuk memastikan kualitas layanan yang berkelanjutan. BPSDMD perlu memastikan bahwa seluruh pejabat struktural, pejabat fungsional widyaiswara, pengelola pelatihan, dan tenaga pendukung memiliki kompetensi yang sesuai untuk menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan secara profesional dan akuntabel. Pengembangan kapasitas internal dilaksanakan melalui program pelatihan, magang, atau program lainnya.

Sejak tahun 2017, BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan telah menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) yang memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan, operasional, dan penyelenggaraan layanan. Dengan status sebagai BLUD, BPSDMD memiliki keleluasaan dalam mengelola pendapatan dan belanja pelatihan secara lebih profesional dan responsif. Hal ini memungkinkan perluasan cakupan layanan kepada kelompok sasaran yang lebih beragam, termasuk pembukaan pelatihan untuk instansi vertikal, lembaga non-pemerintah, hingga masyarakat umum, dengan tetap menjaga akuntabilitas dan kualitas layanan. Selain itu, fleksibilitas BLUD juga mendukung pengembangan inovasi layanan pelatihan, pemanfaatan teknologi digital, serta peningkatan sarana dan prasarana pelatihan secara berkelanjutan.

2.2 Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah

2.2.1 Identifikasi Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

Permasalahan terjadi karena adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan (kondisi ideal) dengan kondisi realitas yang ada. Kondisi ideal pengembangan kompetensi ASN telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang

mengamanatkan bahwa Pengembangan Kompetensi adalah hak dari setiap ASN, dan setiap PNS berhak untuk Pengembangan Kompetensi setiap PNS paling sedikit 20 Jam Pelajaran/orang/tahun.

Identifikasi permasalahan merupakan tahapan penting dalam penyusunan rencana strategis perangkat daerah. Tahapan ini bertujuan untuk mengetahui kesenjangan antara kondisi aktual dengan kondisi yang diharapkan, serta memahami faktor-faktor penyebab yang menjadi penghambat pencapaian tujuan organisasi. Permasalahan yang berhasil diidentifikasi secara tepat dan akurat akan menjadi landasan dalam merumuskan isu-isu strategis, menetapkan arah kebijakan, serta menyusun strategi, program, dan kegiatan yang efektif dan tepat sasaran. Oleh karena itu, proses identifikasi ini harus dilakukan secara sistematis, partisipatif, serta berbasis pada data dan informasi yang relevan.

Identifikasi permasalahan pada dasarnya dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan, antara lain melalui analisis data kinerja masa lalu, evaluasi hasil pelaksanaan program dan kegiatan, wawancara dengan pemangku kepentingan (stakeholder), hingga penelaahan dokumen perencanaan nasional dan daerah. Selain itu, identifikasi juga dapat dilakukan dengan membandingkan capaian kinerja aktual dengan indikator kinerja utama (IKU), standar pelayanan minimal (SPM), atau harapan dari pemangku kepentingan. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk melihat celah (gap) antara kondisi ideal dan kondisi nyata yang terjadi di lapangan, sekaligus mengungkap faktor-faktor penyebabnya.

Dalam konteks penyusunan Rencana Strategis BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025–2029, proses identifikasi permasalahan dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis GAP (*Gap Analysis*). Analisis ini digunakan untuk memetakan kesenjangan antara kondisi ideal yang ingin dicapai dengan kondisi aktual yang sedang berlangsung saat ini dalam berbagai aspek kelembagaan, termasuk kualitas pelatihan, sumber daya manusia, infrastruktur, tata kelola keuangan BLUD, dan

keterkaitan pelatihan dengan pengelolaan manajemen ASN. Pendekatan GAP dipilih karena mampu mengidentifikasi titik-titik kritis yang menjadi sumber permasalahan, serta memberikan gambaran awal mengenai area yang membutuhkan intervensi strategis.

Melalui analisis GAP ini, BPSDMD Provinsi Sumsel tidak hanya mengidentifikasi "apa" masalah yang terjadi, tetapi juga "mengapa" masalah tersebut terjadi. Dengan memahami akar permasalahan secara menyeluruh, perangkat daerah dapat menyusun langkah-langkah perbaikan yang lebih fokus, terarah, dan berdampak. Hasil analisis ini juga akan menjadi rujukan utama dalam penyusunan isu strategis dan penentuan sasaran strategis, serta menjadi bahan masukan penting dalam menyusun rencana program dan kegiatan lima tahunan.

Adapun hasil identifikasi dan pemetaan permasalahan melalui analisis GAP secara lengkap disajikan pada bagian berikut ini.

Tabel 2.10

Hasil Identifikasi dan Pemetaan Permasalahan Melalui Analisis GAP

No`	Aspek yang Dianalisis	Kondisi Ideal (Harapan)	Kondisi Aktual (Fakta)	Tingkat GAP	Permasalahan yang Teridentifikasi
1	Kualitas Pelatihan ASN	Pelatihan berbasis kebutuhan kompetensi (TNA), sesuai jabatan, tematik, inovatif, dan berdampak pada kinerja	Pelatihan masih normatif, belum sepenuhnya berbasis TNA, dan tidak selalu sesuai dengan kebutuhan instansi	Tinggi	Pelatihan belum menjawab kebutuhan aktual pengembangan kompetensi ASN
2	Metode Pembelajaran	Interaktif, berbasis teknologi (e-learning, blended learning), studi kasus, dan praktik langsung	Masih didominasi metode ceramah, minim inovasi teknologi pembelajaran	Tinggi	Efektivitas pembelajaran rendah karena metode kurang variatif dan adaptif
3	Sumber Daya Widyaiswara dan Pengajar	Widyaiswara kompeten, tersertifikasi, jumlah mencukupi untuk mengimbangi	Jumlah widyaiswara terbatas, belum semuanya memiliki keahlian tematik spesifik	Sedang	Kapasitas SDM pelatih belum mampu mendukung transformasi pelatihan

No`	Aspek yang Dianalisis	Kondisi Ideal (Harapan)	Kondisi Aktual (Fakta)	Tingkat GAP	Permasalahan yang Teridentifikasi
		jumlah pelatihan tematik			berbasis kompetensi
4	Sarana dan Prasarana Pelatihan	Fasilitas pelatihan modern, ruang multimedia, LMS, asrama peserta yang layak dan mendukung kenyamanan	Sarpras masih bersifat konvensional dan belum terintegrasi dengan sistem pembelajaran digital	Sedang–Tinggi	Lingkungan pembelajaran belum optimal menunjang pelatihan berbasis digital dan tematik
5	Digitalisasi Layanan dan Sistem Pembelajaran	Seluruh proses pelatihan dan manajemen diklat terintegrasi melalui platform digital (LMS, SIMdiklat)	Proses administrasi dan pembelajaran sebagian besar masih manual atau belum terintegrasi	Tinggi	Rendahnya digitalisasi menghambat efektivitas dan efisiensi pelayanan pelatihan
6	Keterkaitan Pelatihan dengan Pengelolaan ASN	Hasil pelatihan digunakan sebagai dasar dalam pengembangan karier, rotasi, promosi, dan manajemen talenta	Pelatihan belum terintegrasi dengan sistem manajemen ASN dan tidak berpengaruh signifikan terhadap karier	Tinggi	Pelatihan dianggap sebagai formalitas administratif, bukan alat pengembangan kinerja
7	Kemitraan dan Kerja Sama Strategis	Terjalin kerja sama aktif dengan lembaga pelatihan nasional, internasional, dan sektor swasta	Kerja sama terbatas dan belum diarahkan untuk pengembangan pelatihan tematik dan inovatif	Sedang	Minimnya kolaborasi eksternal membatasi inovasi dan pengayaan materi pelatihan
8	Evaluasi Pasca Pelatihan (Impact Evaluation)	Tersedia sistem monitoring dan evaluasi pasca pelatihan untuk mengukur dampak terhadap kinerja peserta	Evaluasi umumnya hanya mencakup kepuasan peserta, belum mengukur dampak pada kinerja ASN	Sedang	Tidak adanya pengukuran dampak membuat pelatihan sulit diukur keberhasilannya

Pemetaan masalah juga dilakukan dengan memisahkan masalah pokok, permasalahan spesifik, serta akar penyebab yang mendasari, pendekatan ini bertujuan untuk memudahkan penentuan prioritas penanganan masalah, sehingga setiap intervensi kebijakan dan program dapat fokus pada akar persoalan utama, seperti dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.11

Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Perangkat Daerah

No	Masalah pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Pelatihan kurang sesuai kebutuhan ASN dan instansi	Pelatihan belum berbasis hasil analisis kebutuhan pelatihan (TNA) yang komprehensif	Belum ada sistem TNA yang rutin dan terintegrasi; minimnya data kebutuhan kompetensi ASN dan instansi
2	Metode pembelajaran kurang inovatif dan digital	Penggunaan metode pembelajaran tradisional, minim teknologi digital	Keterbatasan kompetensi widyaiswara dalam metode digital; sarana prasarana pembelajaran belum memadai
3	Keterbatasan jumlah dan kompetensi widyaiswara	Jumlah widyaiswara bersertifikat dan tematik belum mencukupi	Proses rekrutmen dan sertifikasi widyaiswara belum optimal; kurang pelatihan pengembangan widyaiswara
4	Fasilitas pelatihan kurang mendukung pembelajaran modern	Sarana dan prasarana belum memadai untuk pembelajaran digital dan interaktif	Keterbatasan anggaran untuk modernisasi fasilitas; kurangnya perencanaan pengadaan sarana berbasis teknologi
5	Hasil pelatihan belum terintegrasi dengan pengembangan karier ASN	Pelatihan tidak mempengaruhi promosi dan rotasi ASN	Sistem manajemen ASN dan pelatihan belum terhubung; minimnya kebijakan pengembangan karier berbasis kompetensi
6	Monitoring dan evaluasi pasca pelatihan kurang efektif	Evaluasi pasca pelatihan hanya fokus pada kepuasan peserta, belum evaluasi perubahan perilaku dan kinerja	Tidak adanya sistem evaluasi berbasis outcome; keterbatasan SDM untuk evaluasi mendalam
7	Digitalisasi layanan pelatihan belum optimal	Sistem informasi pelatihan dan administrasi masih manual	Infrastruktur IT belum memadai; kurangnya SDM IT dan sistem informasi terintegrasi
8	Kerja sama strategis terbatas	Minimnya kolaborasi dengan lembaga pelatihan dan dunia usaha	Jaringan kemitraan belum terbangun secara sistematis; keterbatasan sumber daya untuk pengelolaan kerja sama

2.2.2 Isu Strategis

Isu strategis merupakan tantangan dan peluang utama yang berpengaruh signifikan terhadap pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi dalam periode perencanaan lima tahun. Isu-isu ini diangkat dari hasil identifikasi permasalahan melalui analisis GAP, penelaahan kebijakan nasional dan daerah (RPJMN, RPJMD, Renstra LAN, dan kebijakan ASN), serta masukan dari para pemangku kepentingan terkait pengembangan kompetensi aparatur.

Berikut ini adalah isu-isu strategis BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan dalam periode Renstra 2025-2029:

1. **Belum Optimalnya Kesesuaian Pelatihan dengan Kebutuhan Nyata ASN dan Instansi Pemerintah Daerah**
Pelatihan yang diselenggarakan masih bersifat normatif dan umum, belum sepenuhnya berbasis pada hasil analisis kebutuhan pelatihan (TNA) baik secara individual maupun institusional. Akibatnya, pelatihan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja ASN maupun capaian kinerja organisasi.
2. **Rendahnya Inovasi Metode Pembelajaran yang Adaptif terhadap Perkembangan Teknologi**
Metode pembelajaran masih didominasi model klasikal (ceramah), dengan pemanfaatan teknologi pembelajaran (LMS, blended learning, microlearning) yang masih sangat terbatas. Ini menyebabkan efektivitas pembelajaran tidak maksimal dan belum menjangkau ASN secara luas.
3. **Keterbatasan Jumlah dan Kompetensi Widyaiswara dalam Menunjang Pelatihan Tematik dan Berbasis Kompetensi**
Ketersediaan widyaiswara bersertifikat dan pengajar pelatihan tematik belum mencukupi untuk mendukung pelatihan berbasis spesialisasi dan kebutuhan masa depan, seperti pelatihan digitalisasi pemerintahan, kepemimpinan kolaboratif, hingga manajemen perubahan.
4. **Kualitas Sarana dan Prasarana Pelatihan yang Belum Mendukung Transformasi Pembelajaran Digital dan Modern**

Fasilitas pelatihan seperti ruang kelas, perangkat multimedia, serta jaringan internet belum sepenuhnya mendukung proses pembelajaran modern yang interaktif dan berbasis teknologi digital.

5. Belum Terintegrasinya Hasil Pelatihan dengan Sistem Manajemen Talenta dan Karier ASN

Hasil pelatihan belum menjadi faktor utama dalam proses pengembangan karier, promosi, maupun rotasi ASN. Hal ini menyebabkan pelatihan tidak dipandang sebagai instrumen peningkatan kompetensi yang berdampak langsung pada jenjang karier.

6. Lemahnya Monitoring dan Evaluasi Pasca Pelatihan, Terutama dalam Mengukur Dampak terhadap Perubahan Perilaku dan Kinerja

Evaluasi pelatihan masih terbatas pada evaluasi reaksi (kepuasan peserta), belum menyentuh evaluasi hasil, perubahan perilaku kerja, dan dampak terhadap unit kerja peserta (evaluasi level 3 dan 4 - Kirkpatrick).

7. Rendahnya Digitalisasi dalam Penyelenggaraan Pelatihan dan Manajemen Layanan BPSDMD

Sistem informasi pelatihan, pendaftaran peserta, penjadwalan, hingga pelaporan masih dilakukan secara manual atau belum sepenuhnya terintegrasi secara digital, yang menghambat efisiensi dan keterbukaan informasi publik.

8. Kurangnya Kolaborasi Strategis dengan Lembaga Pelatihan, Dunia Usaha, Akademisi, dan Lembaga Internasional

Kerja sama yang terbatas menyebabkan kurangnya inovasi materi, metode, dan peluang peningkatan kapasitas SDM melalui benchmark, magang, atau transfer pengetahuan dari luar daerah bahkan luar negeri.

Untuk merespons isu-isu strategis di atas, arah strategis BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan ke depan akan difokuskan pada:

- Penguatan sistem perencanaan pelatihan berbasis TNA.
- Transformasi metode dan platform pembelajaran berbasis digital.
- Peningkatan kompetensi dan jumlah widyaiswara.

- Integrasi pelatihan dengan manajemen talenta ASN.
- Digitalisasi layanan dan pengelolaan pelatihan berbasis data.
- Penguatan monitoring dan evaluasi pelatihan berbasis dampak.
- Perluasan kerja sama strategis nasional dan internasional.

Sebagai bagian dari upaya strategis meningkatkan kualitas dan kapasitas aparatur sipil negara (ASN) di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, BPSDMD akan mengembangkan dan melaksanakan program Corporate University (CorpU). CorpU merupakan wadah pembelajaran dan pengembangan kompetensi terpadu yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan pelatihan dan pengembangan ASN secara berkelanjutan dan terstruktur.

Melalui pelaksanaan Corporate University, BPSDMD akan menyediakan kurikulum yang relevan, metode pembelajaran inovatif, serta integrasi antara pelatihan formal dan pengembangan karier ASN. Program ini diharapkan mampu mendorong transformasi budaya kerja yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada hasil, sehingga secara signifikan meningkatkan kualitas pelayanan publik di Provinsi Sumatera Selatan.

Pengembangan CorpU sebagai pusat pembelajaran internal juga akan memperkuat sinergi antara kebutuhan pengembangan kompetensi ASN dengan visi dan misi pemerintah daerah, menjadikan BPSDMD sebagai institusi unggulan dalam pengembangan sumber daya manusia di tingkat provinsi.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah

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

Sesuai dengan Rancangan Dokumen Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2029, ada 10 Tujuan Pembangunan Daerah Provinsi dan 20 Sasaran, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- **Tujuan 1** Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia,
Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Peningkatan kualitas sumber daya manusia mencakup pembangunan manusia di berbagai aspek kehidupan masyarakat khususnya kesehatan dan pendidikan dalam rangka mewujudkan masyarakat yang memiliki kualitas hidup yang baik dari sisi jasmani dan rohani, memiliki produktivitas yang tinggi, berpendidikan, dan profesional sehingga memiliki kompetensi yang baik dan mampu berdaya saing.

Sasaran:

- 1) Meningkatnya Kualitas Pendidikan dan Keterampilan SDM.
- 2) Meningkatnya Derajat Kesehatan.
- 3) Meningkatnya Pembangunan Sektor Kepemudaan.
- 4) Meningkatnya Kesetaraan Gender dan Perlindungan Anak.

- **Tujuan 2** Meningkatnya daya saing dan ketahanan ekonomi daerah;
Terciptanya kondisi ekonomi yang stabil dan berdaya saing sehingga mampu menghadapi berbagai tantangan dan persaingan baik di Tingkat regional dan nasional dengan

mengembangkan ekonomi sektor unggulan daerah dan hilirisasi produk.

- **Sasaran:**

- 1) Meningkatnya pengembangan potensi ekonomi sektor unggulan daerah.
- 2) Meningkatnya Investasi dan Perdagangan Daerah.
- 3) Terwujudnya stabilitas ekonomi makro daerah.

- **Tujuan 3** Terwujudnya keterkaitan ketahanan pangan, ketahanan energidan kedaulatan air;

Keterkaitan antara ketahanan pangan, energi dan kedaulatan air saling mendukung agar pembangunan berkelanjutan. Ketahanan pangan diwujudkan dalam tersedia kebutuhan pangan, dapat diakses dan terjangkau, dan bermanfaat bagi masyarakat sehingga mampu meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Manajemen pengelolaan sumber daya air dilakukan untuk memastikan pasokan air bersih yang cukup.

Sasaran:

- 1) Meningkatnya ketahanan pangan, Energi, dan Air.
- 2) Meningkatnya pengembangan hilirisasi berbasis sektor unggulan (pertanian, perkebunan, peternakan, dan perikanan).

- **Tujuan 4** Meningkatnya Pengelolaan Lingkungan;

Pengelolaan lingkungan untuk menciptakan keseimbangan pembangunan sosial, ekonomi dan lingkungan sehingga memastikan kelangsungan dan kelestarian lingkungan hidup di masa depan, utamanya penurunan emisi gas rumah kaca, dan timbulan persampahan.

Sasaran:

- 1) Meningkatnya Upaya Penurunan Emisi Gas Rumah Kaca

- **Tujuan 5** Meningkatnya kualitas konektivitas Daerah;

Kualitas infrastruktur diperlukan untuk memperkuat hubungan antar wilayah, mempermudah mobilitas barang dan jasa dan

meningkatkan aksesibilitas layanan. Aksesibilitas dan kualitas infrastruktur jalan yang baik memungkinkan distribusi barang jasa menjadi lebih efisien antar daerah, utamanya wilayah desa dan kecamatan. Dalam Era digitalisasi keberadaan layanan internet sangat penting sehingga akses internet di area *remote* perlu ditingkatkan.

Sasaran:

- 1) Meningkatnya Pemerataan Infrastruktur Konektivitas yang berkualitas

- **Tujuan 6**, Meningkatnya akses infrastruktur dasar masyarakat; Peningkatan akses infrastruktur dasar masyarakat di wilayah terpencil sangat penting agar dapat masyarakat dapat menikmati fasilitas dan layanan dasar untuk mendukung kesejahteraan sosial dan mendorong pertumbuhan ekonomi wilayah. Akses infrastruktur yang baik akan dapat mengurangi beban hidup masyarakat, menciptakan lingkungan yang lebih sehat.

Sasaran:

- 1) Meningkatnya Akses Air Minum dan Sanitasi
- 2) Meningkatnya bangunan gedung, hunian, dan permukiman yang layak

- **Tujuan 7**, Meningkatnya Pengelolaan Bencana; Pengelolaan bencana untuk meminimalkan dampak dan risiko bencana terhadap masyarakat, sehingga memperkuat ketahanan masyarakat dalam menghadapi bencana. Sistem pengelolaan bencana yang baik dilakukan dengan mitigasi bencana dan memperhatikan wilayah-wilayah yang rentan bencana seperti banjir, tanah longsor, kebakaran dan lain lain.

Sasaran:

- 1) Meningkatnya Upaya Penanggulangan Bencana

- **Tujuan 8**, Terwujudnya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Masyarakat;

Peningkatan kesejahteraan sosial masyarakat dilakukan dengan menciptakan lapangan pekerja dengan kontribusi UMKM yang cukup sehingga mengurangi tingkat pengangguran dan memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk memperoleh pendapatan yang layak. Kesejahteraan sosial diupayakan dengan memperkuat sistem perlindungan sosial yang baik, utamanya bagi masyarakat yang rentan terhadap gejolak ekonomi.

Sasaran

- 1) Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Berusaha
- 2) Meningkatnya Upaya Perlindungan Sosial

- **Tujuan 9** Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan;

Tata kelola pemerintahan (*government governance*) merupakan struktur dan proses tata kelola yang terdapat dalam instansi pemerintah. Peningkatan tata kelola pemerintahan diperlukan dalam meningkatkan kinerja pemerintahan yang meliputi peningkatan kemampuan pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas, peningkatan transparansi dan akuntabilitas pemerintahan, serta peningkatan kapabilitas dan integritas aparatur pemerintah daerah yang pada akhirnya bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat.

Sasaran:

- 1) Meningkatnya Kualitas dan Kapabilitas Birokrasi
- 2) Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik

- **Tujuan 10** Mempertahankan stabilitas sosial.

Stabilitas sosial sangat penting dalam memastikan keberlanjutan pembangunan dan mencegah terjadi konflik yang dapat mengganggu kehidupan sosial ekonomi. Harmoni antar kelompok dengan meningkatkan toleransi antar kelompok sebagai pengejawantahan nilai-nilai Pancasila di tengah keragaman sosial, budaya dan agama diperlukan untuk

menciptakan rasa saling menghargai sehingga dapat mengurangi potensi konflik.

Sasaran

- 1) Memperkuat Ketentraman di Masyarakat
- 2) Meningkatkan pembangunan kebudayaan

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan sesuai dengan tupoksinya mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur, untuk itu BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan mengacu menetapkan Tujuan yang mengacu kepada Tujuan Pembangunan Daerah Provinsi Sumsel yaitu pada Tujuan ke 9 Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan dengan Sasaran meningkatnya Kualitas dan Kapabilitas Birokrasi.

Tujuan BPSDMD Prov. Sumsel Tahun 2025-2029 mengacu kepada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 yaitu 1) Meningkatkan Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN dan 2) Mewujudkan Pengelolaan Kelembagaan Diklat yang sesuai dengan standar.

Untuk mewujudkan Tujuan Meningkatkan Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN tersebut, dapat dilaksanakan melalui 2 (dua) Sasaran yaitu Meningkatkan Kompetensi Manajerial Aparatur, dan Meningkatkan Kompetensi Teknis Fungsional, Kompetensi Sosio-Cultural dan Kompetensi Pemerintahan ASN.

Dalam upaya mencapai Sasaran untuk meningkatkan kompetensi manajerial bagi ASN, BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan melaksanakannya melalui pendidikan dan pelatihan manajerial/struktural bagi pejabat ASN baik di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan maupun di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota. Sedangkan dalam upaya mencapai

sasaran untuk Meningkatkan Kompetensi Teknis Fungsional, Kompetensi Sosio Cultural dan Kompetensi Pemerintahan ASN dilaksanakan melalui upaya pengembangan kompetensi teknis dan fungsional, kompetensi sosio cultural dan kompetensi pemerintahan. Ketiga kompetensi tersebut sebagai salah satu syarat untuk pengangkatan dalam jabatan-jabatan tertentu, sehingga upaya pengembangannya dilaksanakan dalam rangka mencapai sasaran Aparatur yang Profesional dan Berintegritas sesuai dengan Tujuan dan Sasaran Gubernur dan Wakil Gubernur Sumsel Terpilih.

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

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

Tabel 3.1
Tujuan dan Sasaran Renstra PD

NO.	NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/ SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-					
					2025	2026	2027	2028	2029	2030
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatnya Kualitas dan Kapabilitas Birokrasi	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN		Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	27	28	29	30	31	32
			Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	Persentase ASN yang yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, manajerial dan fungsional	100%	100%	100%	100%	100%	100%
			Meningkatnya kualitas analisis kebutuhan, perancangan, pengembangan dan evaluasi	Persentase realisasi Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
			Meningkatnya layanan penjaminan mutu, pengelolaan tugas belajar, serta sertifikasi kompetensi	Persentase ASN yang memiliki sertikasi kompetensi	100%	100%	100%	100%	100%	100%

			Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	100%	100%	100%	100%	100%	100%
			Meningkatnya Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan Layanan Kinerja Perangkat Daerah	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3.2 Strategi Dan Arah Kebijakan

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

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

Tabel
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan pada Misi VI RPJMD
Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2029

Visi :
 SUMSEL MAJU TERUS UNTUK SEMUA

Misi VI :
 Meningkatkan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik berbasis digital, menuju pelayanan publik yang berkualitas

Tujuan RPJMD :
 Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan

Sasaran RPJMD
 Meningkatnya Kualitas dan kapabilitas Birokrasi
 Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik

- Arah Kebijakan RPJMD :**
1. Penerapan Sistem Pemerintahan Digital Terintegrasi untuk Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Pelayanan Publik
 2. Penguatan Transparansi dan Akuntabilitas Melalui Teknologi Informasi dan Partisipasi Publik Digital
 3. Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan berbasis transformasi digital yang didukung oleh kualitas data dan informasi

Dengan mengacu pada strategi dan arah kebijakan RPJMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2029 di atas dan dalam mencapai tujuan dan sasaran BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, dirumuskan strategi Renstra BPSDMD Tahun 2025-2029, sebagai berikut :

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

Arah Kebijakan

Dalam rangka pelaksanaan strategi untuk dapat mencapai sasaran dengan lebih baik, maka perlu dirumuskan strategi yang tepat dan komprehensif, sebagai landasan dalam melaksanakan kebijakan program dan kegiatan. Beberapa kebijakan yang diterapkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut :

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

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

Tabel 3.2
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan BPSDMD Prov. Sumsel

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	1. Merencanakan program peningkatan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional 2. Melaksanakan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional ASN 3. Mendorong inovasi metode pelatihan berbasis blended learning dan digitalisasi pembelajaran.	1. Penyusunan rencana pelatihan yang terpadu dan berkelanjutan berbasis kebutuhan kompetensi ASN, 2. Penyelenggaraan pelatihan secara sistematis dan berkelanjutan untuk semua jenjang jabatan ASN 3. Penguatan kemitraan strategis dengan LAN, Kementerian/lembaga teknis dan lembaga diklat profesional.
	Meningkatnya kualitas analisis kebutuhan perancangan, pengembangan dan evaluasi	1. Mengembangkan analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi 2. Melaksanakan pengembangan kurikulum pelatihan 3. Evaluasi pasca diklat	1. Penerapan analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi 2. Memperkuat peran widyaiswara dan tim perancang dalam merancang kurikulum adaptif. 3. Melaksanakan monitoring dan evaluasi
	Meningkatnya layanan penjaminan mutu, pengelolaan tugas belajar serta sertifikasi kompetensi	1. Penguatan sistem mutu pelatihan melalui pengawasan internal dan akreditasi kelembagaan. 2. Merencanakan dan melaksanakan program sertifikasi kompetensi ASN	1. Meningkatkan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi pemangku kepentingan peningkatan kompetensi ASN 2. Melaksanakan dan berpartisipasi dalam pengembangan kompetensi ASN

	Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis	1. Merencanakan program peningkatan kompetensi teknis ASN 2. Melaksanakan pengembangan kompetensi teknis ASN 3. Evaluasi pasca diklat	1. Meningkatkan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi pemangku kepentingan peningkatan kompetensi teknis ASN 2. Mendorong peningkatan mutu pelatihan teknis 3. Melaksanakan monitoring dan evaluasi
	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah	Tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan kediklatan	1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana diklat 2. Penguatan SOP pengelolaan Sarana dan Prasarana diklat
		Merencanakan dan melaksanakan program peningkatan kualitas tenaga kediklatan	Melaksanakan dan berpartisipasi dalam kegiatan peningkatan kualitas tenaga kediklatan seperti Training Officer Course, Management Of Training, Training Of Facilitator, Training Of Trainer, Workshop dan Focus Group Discussion
		Terlaksananya kegiatan kediklatan yang berkualitas	1. Mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dalam penyelenggaraan diklat 2. Mengoptimalkan penggunaan metode, teknis dan strategi pembelajaran yang baik 3. Mengoptimalkan monitoring dan evaluasi diklat

3.3 Penahapan Renstra Perangkat Daerah

Penahapan pelaksanaan Renstra adalah instrumen manajerial yang sangat penting agar pembangunan tidak bersifat reaktif dan sporadis, tetapi terencana, konsisten, dan berdampak dalam jangka menengah. Oleh karena itu, sejak awal periode Renstra 2025–2030, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan mulai merintis implementasi Corporate University (CorpU) sebagai bentuk transformasi kelembagaan menuju ekosistem pembelajaran yang strategis dan berkelanjutan.

Pembangunan Corporate University BPSDMD Sumsel tidak sekadar membentuk wadah pelatihan, melainkan menjadi *platform pembelajaran terintegrasi* yang menghubungkan antara pengembangan kompetensi ASN dengan sasaran kinerja pembangunan daerah. CorpU dirancang sebagai sistem pembelajaran berbasis kebutuhan jabatan, kinerja, dan tantangan pembangunan strategis daerah, dengan dukungan teknologi informasi dan sistem manajemen pengetahuan (Knowledge Management System).

Tabel 3.3
Penahapan Renstra Perangkat Daerah

Tahap I 2025	Tahap II 2026	Tahap III 2027	Tahap IV 2028	Tahap V 2029	Tahap VI 2030
Persiapan dan Penguatan fondasi kelembagaan Pelatihan	Pengembangan sistem Pembelajaran digital	Implementasi Corporate University	Akselesari CorpU & Kolaborasi Multi-Stakeholder	Optimalisasi CorpU Sumsel	Penguatan Keberlanjutan dan Replikasi Layanan

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1 Uraian Program, kegiatan dan sub kegiatan

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

Perumusan program dan kegiatan pada BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan dilakukan melalui suatu proses yang terarah, sistematis, dan berlandaskan pada dokumen perencanaan pembangunan daerah serta kebijakan nasional. Proses ini diawali dengan identifikasi isu strategis, tantangan, serta kebutuhan pengembangan sumber daya manusia aparatur yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan pembangunan daerah. Selanjutnya dilakukan analisis lingkungan internal dan eksternal organisasi, yang kemudian menjadi dasar dalam menentukan prioritas program dan kegiatan yang relevan, efektif, serta dapat memberikan manfaat nyata bagi peningkatan kualitas ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

Setiap program disusun agar mendukung pencapaian sasaran jangka menengah, sekaligus menjawab kebutuhan jangka pendek melalui kegiatan yang terukur dan terarah. Proses perumusan ini juga melibatkan koordinasi dengan pemangku kepentingan terkait, baik internal maupun eksternal, guna memastikan keselarasan antara kebijakan daerah dan kebutuhan nyata di lapangan. Dengan demikian, setiap program kegiatan yang ditetapkan dalam Renstra BPSDMD diharapkan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mampu memberikan kontribusi nyata dalam mewujudkan visi pembangunan daerah “Sumsel Maju Terus untuk Semua”.

Tabel 4.1
Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra BPSDMD Prov. Sumsel

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN
Meningkatnya Kualitas dan Kapabilitas Birokrasi					Indeks Integritas Nasional Provinsi Sumatera Selatan	
	Meningkatnya profesionalitas ASN				Indeks Profesionalitas ASN	
		Meningkatnya pengetahuan, keahlian, dan ketrampilan ASN			Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
			Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional		Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, manajerial dan fungsional	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN
				Terselenggaranya 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	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan PimpinanTinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
			Meningkatnya Kualitas Analisis Kebutuhan Perancangan, Pengembangan dan Evaluasi		Persentase realisasi pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
				Terlaksananya evaluasi kinerja perangkat daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
			Meningkatnya layanan penjaminan mutu dan sertifikasi kompetensi		Persentase ASN yang memiliki Sertifikasi Kompetensi	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
				Terkelolanya Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	Jumlah Dokumen Lembaga Sertifikasi	Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN
				Terlaksananya Pengembangan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota
			Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis		Persentase ASN yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	Pengembangan Kompetensi Teknis
				Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
		Meningkatnya Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah			Persentase Pemenuhan Pelayanan Kinerja Perangkat Daerah	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI
			Meningkatnya Kualitas Tata kelola Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan (PEP) Perangkat Daerah		Persentase Dokumen PEP yang tersusun	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN
				Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	<i>Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah</i>
				Tersedianya Dokumen RKA SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA SKPD dan Laporan Hasil Penyusunan Dokumen RKA SKPD	<i>Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD</i>
				Tersedianya Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	<i>Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD</i>
				Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi 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	<i>Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD</i>
				Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	<i>Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>
			Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penganggaran dan Keuangan Perangkat Daerah			
			Indikator :			

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN
			Persentase Dokumen Penganggaran dan Keuangan yang Tersusun			
			Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kepegawaian		Persentase Pelayanan Kepegawaian yang Terlaksana	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
					Jumlah Paket Pengadaan Pakaian Dinas yang disediakan	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
					Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan
					Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan
					Jumlah orang yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi
			Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penganggaran dan Keuangan Perangkat Daerah		Persentase Dokumen Penganggaran dan Keuangan yang Tersusun	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
				Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
				Terlaksananya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan dan pengujian/ verifikasi keuangan SKPD	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN
			Meningkatnya kualitas Tata Kelola BMD Perangkat Daerah		Persentase Jenis Tata Kelola BMD Terlaksana	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
					Persentase Jenis Tata Kelola BMD Terlaksana	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
					Persentase Jenis Tata Kelola BMD Terlaksana	Administrasi Umum Perangkat Daerah
					Persentase Jenis Tata Kelola BMD Terlaksana	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
				Tersedianya Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
				Tersedianya Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Pengadaan Mebel
				Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
				Tersedianya Aset Tetap Lainnya	Jumlah Unit Aset Tetap Lainnya yang Disediakan	Pengadaan Aset Tetap Lainnya
				Tersedianya Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
				Tersedianya Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN
				Tersedianya Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
				Tersedianya 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	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
				Terlaksananya Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	Pemeliharaan Mebel
				Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
				Terlaksananya Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
				Terlaksananya Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
				Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
				Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Penyediaan Bahan Logistik Kantor

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN
				Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan
				Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
				Terlaksananya Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	Fasilitas Kunjungan Tamu
				Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
				Terlaksananya Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD
				Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Penyediaan Jasa Surat Menyurat
				Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
				Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

Nomenklatur program, kegiatan dan subkegiatan mengikuti Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah dan Kepmendagri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga atas Kepmendagri Nomor 050-5889 Tahun 2021, untuk itu program, kegiatan dan sub kegiatan pada BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan untuk tahun 2025 sampai dengan tahun 2030 adalah sebagai berikut :

a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi

1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - a) Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - b) Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
 - c) Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD
 - d) Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD
 - e) Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD
 - f) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
 - g) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
 - h) Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - a) Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - b) Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
 - c) Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - a) Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
 - b) Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian
 - c) Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi
 - d) Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan
 - e) Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan

4. Administrasi Umum Perangkat Daerah

- a) Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
- b) Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- c) Penyediaan Bahan Logistik Kantor
- d) Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- e) Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
- f) Fasilitas Kunjungan Tamu
- g) Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- h) Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
- i) Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD

1. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

- a) Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
- b) Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
- c) Pengadaan Mebel
- d) Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
- e) Pengadaan Aset Tetap Lainnya
- f) Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
- g) Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

2. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- a) Penyediaan Jasa Surat Menyurat
- b) Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
- c) Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- d) Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- e) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang
- f) Urusan Pemerintahan Daerah
- g) Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
- h) Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan

- i) Pemeliharaan Mebel
 - j) Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - k) Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya
 - l) Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
 - m) Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
 - n) Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
3. Peningkatan Pelayanan BLUD
- a) Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD

b. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

- 1. Pengembangan Kompetensi Teknis
 - a) Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
 - b) Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
 - c) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
 - d) Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
- 2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

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

Adapun rincian pendanaan kegiatan-kegiatan prioritas tahun 2025-2030 pada Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.3
Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan
Tahun 2025-2030

Tujuan	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan															Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
			Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
SUMBER DANA APBD				29.152.632.472		39.929.699.364		39.665.983.614		40.480.433.614		40.310.433.614		38.586.433.614		228.125.616.292		
	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Persentase Tercapainya Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	26.879.367.601	1	33.436.939.364	1	32.427.063.614	100%	33.241.513.614	100%	33.071.513.614	100%	31.527.513.614	100%	190.583.911.421		
	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Terlaksananya kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		235.321.995		400.000.000		375.000.000		375.000.000		375.000.000		375.000.000		2.135.321.995		
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1 dokumen	63.642.225	1 dokumen	150.000.000	1 dokumen	150.000.000	1 dokumen	150.000.000	1 dokumen	150.000.000	1 dokumen	150.000.000		813.642.225		
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA SKPD dan Laporan Hasil Penyusunan Dokumen RKA SKPD	1 dokumen	25.000.000	1 dokumen	25.000.000	1 dokumen	25.000.000	1 dokumen	25.000.000	1 dokumen	25.000.000	1 dokumen	25.000.000		150.000.000		

Tujuan	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan															Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungj awab	Loka si
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
			Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran		
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA- SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA- SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA- SKPD	1 dokum en	25.000.000	1 dokum en	25.000.000	1 dokum en	25.000.000	1 dokum en	25.000.000	1 dokum en	25.000.000	1 dokum en	25.000.000		150.000.000		
	<i>Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD</i>	Jumlah Dokumen RKA SKPD dan Laporan Hasil Penyusunan Dokumen RKA SKPD	1 dokum en	43.679.750	1 dokum en	50.000.000	1 dokum en	25.000.000	1 dokum en	25.000.000	1 dokum en	25.000.000	1 dokum en	25.000.000		193.679.750		
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perubahan RKA- SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA- SKPD	1 dokum en	78.000.020	1 dokum en	150.000.00 0	1 dokum en	150.000.00 0	1 dokum en	150.000.00 0	1 dokum en	150.000.00 0	1 dokum en	150.000.00 0		828.000.020		
	Koordinasi dan Penyusunan DPA- SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA- SKPD	1 dokum en	0	1 dokum en	0	1 dokum en	0	1 dokum en	0	1 dokum en	0	1 dokum en	0		0		
	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA- SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen	1 dokum en	0	1 dokum en	0	1 dokum en	0	1 dokum en	0	1 dokum en	0	1 dokum en	0		0		

Tujuan	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan															Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
			Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
		Perubahan DPA-SKPD																
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase terlaksananya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		16.124.607.311		17.666.663.000		17.261.589.614		17.261.589.614		17.261.589.614		17.267.589.614		102.843.628.767		
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	14 bulan	16.075.427.311	119 orang	17.546.663.000	100 orang	17.141.589.614	100 orang	17.141.589.614	100 orang	17.141.589.614	100 orang	17.141.589.614		102.188.448.767		
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	4 dokum en	49.180.000	12 dokum en	120.000.000	12 dokum en	120.000.000	12 dokum en	120.000.000	12 dokum en	120.000.000	12 dokum en	126.000.000	36 dokum en	655.180.000		
Pengelolaan Kelembagaan Diklat yang sesuai dengan standar	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Terlaksananya Administrasi kepegawaian Perangkat Daerah	100%	249.800.000	1	301.150.000	1	340.000.000	1	340.000.000	1	340.000.000	1	340.000.000		1.910.950.000		
	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pengadaan Pakaian Dinas yang disediakan	2 paket	149.800.000	1 paket	101.150.000	1 paket	140.000.000	1 paket	140.000.000	1 paket	140.000.000	1 paket	140.000.000		810.950.000		
	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan														0		

Tujuan	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan															Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
			Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
		Perundang-Undangan																
	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan													0			
	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah orang yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	5 orang	100.000.000	12 orang	200.000.000		200.000.000		200.000.000		200.000.000		200.000.000		1.100.000.000		
Mewujudkan Pengelolaan Kelembagaan Diklat yang sesuai dengan standar	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Terlaksanannya Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	856.940.000	1	1.052.500.000	1	1.075.000.000	1	1.105.000.000	1	1.135.000.000	1	1.165.000.000		6.389.440.000		
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	10 jenis/item	150.000.000	1 paket	170.000.000	1 paket	180.000.000	1 paket	190.000.000	1 paket	200.000.000	1 paket	210.000.000		1.100.000.000		
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	30 jenis	105.000.000	1 paket	115.000.000	1 paket	125.000.000	1 paket	135.000.000	1 paket	145.000.000	1 paket	155.000.000		780.000.000		

Tujuan	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan															Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
			Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	10 jenis/item	100.000.000	2 paket	90.000.000	1 paket	100.000.000	1 paket	110.000.000	1 paket	120.000.000	1 paket	130.000.000		650.000.000		
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	84 item	17.500.000	4 dokumen	17.500.000	4 dokumen	20.000.000	4 dokumen	20.000.000	4 dokumen	20.000.000	4 dokumen	20.000.000		115.000.000		
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	4 laporan	65.000.000	4 laporan	80.000.000	4 laporan	80.000.000	4 laporan	80.000.000	4 laporan	80.000.000	4 laporan	80.000.000		465.000.000		
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	305.000.000	20 Laporan	450.000.000	Laporan	450.000.000	Laporan	450.000.000	Laporan	450.000.000	Laporan	450.000.000		2.555.000.000		
	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	1 dokumen	114.440.000	1 dokumen	130.000.000	1 dokumen	120.000.000	1 dokumen	120.000.000	1 dokumen	120.000.000	1 dokumen	120.000.000		724.440.000		
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	1.891.000.000	1	2.943.500.000	1	2.600.000.000	1	3.300.000.000	1	3.100.000.000	1	1.700.000.000		15.534.500.000		

Tujuan	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan															Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
			Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	5 unit	750.000.000	1 unit	743.500.000		0	0	0	0	0	0	0	0	1.493.500.000		
	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan														0		
	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	1 paket	210.000.000	1 paket	200.000.000		200.000.000		200.000.000		200.000.000		200.000.000		1.210.000.000		
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	50 unit	305.000.000	50 unit	2.000.000.000		1.000.000.000		1.000.000.000		1.500.000.000		1.500.000.000		7.305.000.000		
	Pengadaan Aset Tetap Lainnya	Jumlah Unit Aset Tetap Lainnya yang Disediakan														0		
	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan														0		
	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	1 gedung	481.000.000			1 gedung asrama	1.400.000.000	1 gedung	2.100.000.000	1 gedung asrama	1.400.000.000				5.381.000.000		

Tujuan	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan															Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
			Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	1 paket	145.000.000												145.000.000		
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Terlaksananya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	2.954.660.424		2.714.816.364		2.671.004.000		2.721.004.000		2.721.004.000		2.721.004.000		16.503.492.788		
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1500 materai	20.000.000	1 laporan	20.000.000	1 laporan	20.000.000	1 laporan	20.000.000	1 laporan	20.000.000	1 laporan	20.000.000		120.000.000		
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	36 rekening	1.406.190.424	48 laporan	1.493.812.364	48 laporan	1.450.000.000	48 laporan	1.450.000.000	48 laporan	1.450.000.000	48 laporan	1.450.000.000		8.700.002.788		
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 bulan	1.528.470.000	1 laporan	1.201.004.000	1 laporan	1.201.004.000	0 laporan	1.251.004.000	0 laporan	1.251.004.000	0 laporan	1.251.004.000		7.683.490.000		
		- Gaji Non PNS		389.670.000		0		0		0				0		389.670.000		
		- Satpam		310.000.000		336.000.000		336.000.000		336.000.000		336.000.000		336.000.000		1.990.000.000		
		- Tutor SKJ		18.800.000		15.004.000		15.004.000		15.004.000		15.004.000		15.004.000		93.820.000		
		- Cleaning Service		810.000.000		850.000.000		850.000.000		900.000.000		900.000.000		900.000.000		5.210.000.000		

Tujuan	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan															Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
			Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah	100%	2.293.773.000	1	1.865.550.000	1	865.550.000	1	900.000.000	1	900.000.000	1	900.000.000		7.724.873.000		
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	16 kendaraan	391.550.000	16 unit	465.550.000	16 unit	465.550.000	16 unit	500.000.000	16 unit	500.000.000	16 unit	500.000.000		2.822.650.000		
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya														0		
	Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara														0		
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	12 bulan	230.000.000	135 unit	200.000.000	135 unit	200.000.000	12 unit	200.000.000	12 unit	200.000.000	12 unit	200.000.000		1.230.000.000		
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	10 gedung	1.472.223.000	4 unit	1.000.000.000	4 unit									2.472.223.000		

Tujuan	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan															Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
			Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	12 bulan	200.000.000	287 unit	200.000.000	287 unit	200.000.000	12 unit	200.000.000	12 unit	200.000.000	12 unit	200.000.000		1.200.000.000		
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi														0		
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase tercapainya program Pengembangan Sumber Daya Manusia		2.273.264.871		6.492.760.000		7.238.920.000		7.238.920.000		7.238.920.000		7.058.920.000		37.541.704.871		
Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang kompeten	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Teknis		602.084.085		1.620.000.000		2.616.000.000		2.616.000.000		2.616.000.000		2.436.000.000		12.506.084.085		

Tujuan	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan															Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
			Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	jumlah peserta yang mengikuti pengembangan Kompetensi	360 orang	602.084.085	360 orang	1.620.000.000	280 orang	2.616.000.000	280 orang	2.616.000.000	280 orang	2.616.000.000	280 orang	2.436.000.000		12.506.084.085		
		- Bimtek Bendahara Keuangan Daerah	40 orang	0	40 orang	180.000.000	40 orang	180.000.000	40 orang	180.000.000	40 orang	180.000.000	40 orang	180.000.000		900.000.000		
		- Bimtek Pengelolaan Barang Milik Daerah	40 orang	152.629.790			40 orang	180.000.000	40 orang	180.000.000	40 orang	180.000.000	40 orang	180.000.000		872.629.790		
		- Bimtek Penyusunan Peraturan Daerah & Peraturan Kepala Daerah	40 orang	148.354.905			40 orang	180.000.000	40 orang	180.000.000	40 orang	180.000.000	40 orang	180.000.000		868.354.905		
		- Bimtek Perencanaan & Penganggaran Daerah	40 orang	147.909.790		0	40 orang	180.000.000	40 orang	180.000.000	40 orang	180.000.000	40 orang	180.000.000		867.909.790		
		- Bimtek Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur	40 orang	153.189.600		0		0		0		0		0		153.189.600		

Tujuan	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan															Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungj awab	Loka si
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
			Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran		
		Pengantar Manajemen ASN																
		- Diklat Pengelolaan Keuangan BLUD			40 orang	180.000.00 0	40 orang	180.000.00 0	40 orang	180.000.00 0	40 orang	180.000.00 0	40 orang	180.000.00 0		900.000.000		
		- Diklat Akuntansi Pemerintah Daerah			40 orang	180.000.00 0	40 orang	180.000.00 0	40 orang	180.000.00 0	40 orang	180.000.00 0				720.000.000		
		- Diklat Kepamongprajaa n bagi Camat			40 orang	180.000.00 0										180.000.000		
		- Diklat Peningkatan Kapasitas Lurah			40 orang	180.000.00 0										180.000.000		
		- Diklat Pelayanan Pemerintah Tanggap Darurat dan Pasca Bencana			40 orang	180.000.00 0										180.000.000		
		- Diklat Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur Pengantar Aparatur ASN			40 orang	180.000.00 0										180.000.000		
		- Diklat Public Speaking dan Pemberdayaan Diri			40 orang	180.000.00 0										180.000.000		
		- Diklat Manajemen dan Pengelolaan Gedung Bangunan			40 orang	180.000.00 0										180.000.000		

Tujuan	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan															Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungj awab	Loka si
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
			Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran				
		- Pengelolaan Barang Milik Daerah					40 orang	168.000.00 0								168.000.000		
		- Bendahara Sekolah					40 orang	168.000.00 0								168.000.000		
		- Diklat Kepala/Pengelola Laboratorium Sekolah					40 orang	168.000.00 0								168.000.000		
		- Diklat Kepala/Pengelola Laboratorium Sekolah					40 orang	168.000.00 0								168.000.000		
		- Diklat Kepala/Pengelola Laboratorium Sekolah					40 orang	168.000.00 0								168.000.000		
		- Diklat Fungsional Pranata Komputer					40 orang	168.000.00 0								168.000.000		
		- Diklat Persiapan Pensiun					40 orang	168.000.00 0								168.000.000		
		- Manajemen ASN							40 orang	168.000.00 0						168.000.000		
		-Manajemen Aset Daerah							40 orang	168.000.00 0						168.000.000		
		- Diklat Peningkatan Kompetensi Guru Jenjang SD/SMP							40 orang	168.000.00 0						168.000.000		
		- Diklat Peningkatan Kompetensi Guru Jenjang SMA/SMK							40 orang	168.000.00 0						168.000.000		

Tujuan	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan															Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
			Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
		- Diklat Pengelolaan Perpustakaan Sekolah							40 orang	168.000.000						168.000.000		
		- Peningkatan Kompetensi Arsiparis Tahun 2025							40 orang	168.000.000						168.000.000		
		- Diklat Pengelola Keuangan ASN utk Tenaga Akuntansi dan Verivikator							40 orang	168.000.000						168.000.000		
		- Pengelolaan Keuangan Satuan Pendidikan Bagi Kepala Sekolah									40 orang	168.000.000				168.000.000		
		- Pengelolaan Barang Milik Daerah									40 orang	168.000.000				168.000.000		
		- Diklat Peningkatan Kompetensi Penyuluh Pertanian									40 orang	168.000.000				168.000.000		
		- Diklat Peningkatan Kompetensi Penyuluh Pertanian									40 orang	168.000.000				168.000.000		
		- Diklat Peningkatan Kompetensi Penyuluh Pertanian									40 orang	168.000.000				168.000.000		
		- Diklat Fungsional Keprotokolan									40 orang	168.000.000				168.000.000		

Tujuan	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan															Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
			Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
		- Diklat Peningkatan Kompetensi Tenaga Administrasi Puskesmas									40 orang	168.000.000				168.000.000		
		- Bendahara Sekolah											40 orang	168.000.000		168.000.000		
		- Manajemen ASN											40 orang	168.000.000		168.000.000		
		- Diklat Manajemen Kepala Sekolah											40 orang	168.000.000		168.000.000		
		- Diklat Manajemen Kepala Sekolah Angkatan II											40 orang	168.000.000		168.000.000		
		- Diklat Manajemen Kepala Sekolah Angkatan III											40 orang	168.000.000		168.000.000		
		- Diklat Persiapan Pensiun											40 orang	168.000.000		168.000.000		
		- Diklat Fungsional Pranata Komputer											40 orang	168.000.000		168.000.000		
		- Diklat Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah					40 orang	180.000.000	40 orang	180.000.000	40 orang	180.000.000	40 orang	180.000.000		720.000.000		
		- Pelatihan Teknis Manajemen ASN Jabatan					40 orang	180.000.000	40 orang	180.000.000	40 orang	180.000.000	40 orang	180.000.000		720.000.000		

Tujuan	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan															Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
			Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
		Fungsional SDM Aparatur																
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Pelaksanaan Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	100%	1.671.180.786	1	4.872.760.000	1	4.622.920.000	1	4.622.920.000	1	4.622.920.000	1	4.622.920.000		25.035.620.786		
	Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	Jumlah lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten/ Kota yang Terkelola dengan Baik	2 dokumen	144.299.667	1 lembaga	540.000.000	1 dokumen	550.000.000	1 dokumen	550.000.000	1 dokumen	550.000.000	1 dokumen	550.000.000		2.884.299.667		
		- Penyelenggaraan Akreditasi	orang	61.372.391	1 dokumen	180.000.000	1 dokumen	150.000.000	1 dokumen	150.000.000	1 dokumen	150.000.000	1 dokumen	150.000.000		841.372.391		
		-Training of Trainer Kompetensi Pemerintahan			40 orang	180.000.000										180.000.000		
		- Pelatihan Digitalisasi Tata Kelola Pemerintahan Melalui Penyelenggaraan SPBE	orang		40 orang	180.000.000										180.000.000		
		ToT Pemantapan Nilai-Nilai Kebangsaan bagi					30 orang	200.000.000								200.000.000		

Tujuan	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan															Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungj awab	Loka si
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
			Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran				
		Widyaiswara, Dosen, dan Guru																
		Diklat Standar Kompetensi Widyaiswara dan Tenaga Pengajar					30 orang	200.000.00 0								200.000.000		
		Pelatihan Manajemen Kinerja ASN		82.927.276					30 orang	200.000.00 0						282.927.276		
		Pelatihan Refleksi dan Aktualisasi Integritas bagi Widyaiswara dan Guru							30 orang	200.000.00 0						200.000.000		
		ToF Pelatih Kader Bela Negara									30 orang	200.000.00 0				200.000.000		
		Pelatihan Coaching Mentoring									30 orang	200.000.00 0				200.000.000		
		Pelatihan Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah											30 orang	200.000.00 0		200.000.000		
		Diklat Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi Jangka Menengah Daerah (RPK- JMD) yang Strategis												200.000.00 0		200.000.000		

Tujuan	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan															Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
			Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	jumlah Peserta Uji Kompetensi dan Sertifikasi	70 orang	175.959.577	70 orang	360.000.000	1 dokumen	600.000.000	1 dokumen	600.000.000	1 dokumen	600.000.000	1 dokumen	600.000.000		2.935.959.577		
		Pelatihan Uji kompetensi PBJ Level 1 (blended learning)		84.035.747	40 orang	180.000.000	40 orang	200.000.000	40 orang	200.000.000	40 orang	200.000.000	40 orang	200.000.000		1.064.035.747		
		- Uji Kompetensi Calon Widyaiswara			30 orang	180.000.000										180.000.000		
		Pelatihan dan uji kompetensi PBJ PPK Type C		91.923.830			30 orang	200.000.000	30 orang	200.000.000	30 orang	200.000.000	30 orang	200.000.000		891.923.830		
		Standarisasi Pelayanan Publik					30 orang	200.000.000								200.000.000		
		Peningkatan Kompetensi Assessor Pemerintah							40 orang	200.000.000						200.000.000		
		Peningkatan kapasitas widyaiswara									40 orang	200.000.000				200.000.000		
		Pelatihan uji kompetensi PPK Type B (blended learning)											40 orang	200.000.000		200.000.000		
	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi dan Sumber Belajar	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi dan Sumber Belajar	2 laporan	196.850.778	3 laporan	540.000.000	2 laporan	400.000.000	2 laporan	400.000.000	2 laporan	400.000.000	2 laporan	400.000.000		2.336.850.778		

Tujuan	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan															Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Loka si
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
			Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran	Target Kinerj a	Target Anggaran		
		- Pelatihan Penyusunan Kurikulum			40 orang	180.000.000	40 orang	200.000.000					40 orang	200.000.000		580.000.000		
		- Pelatihan Manajemen Resiko			40 orang	180.000.000										180.000.000		
		- Pelatihan Tata Naskah Dinas			40 orang	180.000.000										180.000.000		
		Diklat pengembangan teknologi pembelajaran		83.925.389			40 orang	200.000.000								283.925.389		
		Penyusunan Dokumen AKPK							40 orang	200.000.000						200.000.000		
		Diklat Pengelola Perpustakaan		112.925.389					40 orang	200.000.000						312.925.389		
		Diklat Tata Naskah Dinas									40 orang	200.000.000				200.000.000		
		Diklat Penyusunan dan penilaian angka kredit									40 orang	200.000.000				200.000.000		
		Diklat Penyusunan Karya Tulis Ilmiah											40 orang	200.000.000		200.000.000		
	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	jumlah penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintah dalam negeri bagi pimpinan daerah, JPT dan jafung (penyusunan modul)			40 orang	180.000.000										180.000.000		

Tujuan	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan															Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
			Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
		- Pelatihan Pemanfaatan AI untuk pemerintahan			40 orang	180.000.000									180.000.000			
Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang kompeten	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	280 orang	1.154.070.764	504 orang	3.252.760.000	280 orang	3.072.920.000	280 orang	3.072.920.000	280 orang	3.072.920.000	280 orang	3.072.920.000		16.698.510.764		
		- Diklat Teknis Umum dan Fungsional	280 orang	568.350.764	320 orang	1.440.000.000	280 orang	1.176.000.000	280 orang	1.176.000.000	280 orang	1.176.000.000	280 orang	1.176.000.000		6.712.350.764		
		- Pelatihan Kepemimpinan Administrasi (PKA)		0	40 orang	680.000.000	40 orang	680.000.000	40 orang	680.000.000	40 orang	680.000.000	40 orang	680.000.000		3.400.000.000		
		- Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP)	40 orang	585.720.000	40 orang	585.720.000	40 orang	585.720.000	40 orang	585.720.000	40 orang	585.720.000	40 orang	585.720.000		3.514.320.000		
		- Pelatihan Dasar CPNS			104 orang	547.040.000	120 orang	631.200.000	120 orang	631.200.000	120 orang	631.200.000	120 orang	631.200.000		3.071.840.000		
SUMBER DANA BLUD				13.000.000.000		14.000.000.000		14.100.000.000		14.100.000.000		14.200.000.000		14.200.000.000		83.600.000.000		
Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang kompeten	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi			13.000.000.000		14.000.000.000		14.100.000.000		14.100.000.000		14.200.000.000		14.200.000.000		83.600.000.000		
	Peningkatan Pelayanan BLUD			14.000.000.000		14.000.000.000		14.100.000.000		14.100.000.000		14.200.000.000		14.200.000.000		84.600.000.000		

Tujuan	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan															Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
			Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
	Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD	Jumlah BLUD yang menyediakan pelayanan dan penunjang pelayanan	1 unit	14.000.000.000	1 unit	14.000.000.000	1 unit	14.100.000.000	1 unit	14.100.000.000	1 unit	14.200.000.000	1 unit	14.200.000.000	1 unit	84.600.000.000		
Total Anggaran				40.879.367.601		47.436.939.364		46.527.063.614		47.341.513.614		47.271.513.614		45.727.513.614		275.183.911.421		

12 Program Strategis HDCU :

1. Mewujudkan New Palembang Port Tanjung Carat
2. Melanjutkan Program Berkas (Berobat Gratis Ber-KTP)
3. Gerakan Sumsel Mandiri Pangan (GSMP)
4. Pendidikan yang berkeadilan
5. Infrastruktur Tuntas Merata
6. Sumsel Interkoneksi
7. 100.000 Sultan Muda Sumsel
8. Sumsel Religius, Toleransi dan Berbudaya
9. Sumsel Wonderfull 2030
10. Sumsel Berintegritas dan Melayani
11. Program Kesejahteraan dan Kesehatan Perempuan dan Anak
12. Revitalisasi Pasar Tradisional

Program Strategis Nasional (ProSN) :

No	ProSN	Proyek/Kegiatan
1	Pengentasan Kemiskinan	1. Penanggulangan Kemiskinan
		2. Penghapusan Kemiskinan Ekstrem
		3. Sekolah Rakyat
		4. Pembangunan 3 Juta Rumah
2	Ketahanan Pangan	1. Swasembada Pangan (Irigasi untuk Mendukung
		2. Pendayagunaan Penyuluh Pertanian
		3. Pengadaan dan Pengelolaan Gabah/Beras Dalam Negeri serta Penyaluran
		4. Mencetak dan Meningkatkan produktivitas lahan pertanian (Sawah/Lumbung
3	Kesehatan untuk Semua	1. Stunting
		2. Pemeriksaan Kesehatan Gratis
		3. Jaminan Kesehatan Nasional
		4. Penuntasan TBC
		5. Pembangunan Rumah Sakit Lengkap Berkualitas di
4	Perluasan Akses Pendidikan	1. Pembangunan dan Revitalisasi PAUD
		2. Pembangunan dan Revitalisasi Pendidikan Dasar dan
		3. Pembangunan dan Revitalisasi SMA Unggul Garuda
		4. Makan Bergizi Gratis
5	Pertumbuhan Ekonomi	1. Pengendalian Inflasi
		2. Percepatan Pembentukan Koperasi Desa/Kelurahan
		3. Optimalisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja
		4. Industrialisasi dan Hilirisasi (Investasi, Lapangan
		5. Pelestarian Lingkungan dan Pengelolaan Sampah

Tabel 4.

Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

No	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET
1	2	3	4	5
1	Sumsel Berintegritas dan Melayani	Melanjutkan dan Meningkatkan upaya menciptakan Pemerintahan yang bersih (Good and clean Governance) Responsive dan melayani	Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	
			Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi dan Sumber Belajar	
		Mengembangkan meritokrasi dengan memberikan kesempatan seseorang memimpin berdasarkan kemampuan dan prestasi.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	
			Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	
			Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi dan Sumber Belajar	
		Membangun Pendidikan Anti Korupsi, Keterbukaan Informasi Publik dan Reformasi Birokrasi	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
			Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	

4.2 Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah

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

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

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

Tabel 4.5
Indikator Kinerja Utama Tahun 2025-2030

No	Indikator Kinerja Utama	satuan	Target Capaian Setiap Tahun						ket
			Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029	Tahun 2030	
1	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	Skor indek	27	28	29	30	31	32	

4.3 Indikator Kinerja Kunci Perangkat Daerah

Tabel 4.6
Indikator Kinerja Kunci Tahun 2025-2030

No	Indikator Kinerja Kunci	satuan	Target Capaian Setiap Tahun						ket
			Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029	Tahun 2030	
1	Nilai Akreditasi Lembaga Pelatihan	Status Akreditasi	Terakreditasi Bintang 1	Terakreditasi Bintang 1	Terakreditasi Bintang 1	Terakreditasi Bintang 1	Terakreditasi Bintang 1	Terakreditasi Bintang 1	
2	Nilai Survei kepuasan masyarakat	skor	Sangat baik (86)	Sangat baik (86)	Sangat baik (87)	Sangat baik (87)	Sangat baik (88)	Sangat baik (88)	
3	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, manajerial dan fungsional	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
4	Persentase realisasi pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
5	Persentase ASN yang memiliki Sertifikasi Kompetensi	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

No	Indikator Kinerja Kunci	satuan	Target Capaian Setiap Tahun						ket
			Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029	Tahun 2030	
6	Persentase ASN yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
7	Persentase Pemenuhan Pelayanan Kinerja Perangkat Daerah	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

BAB V

PENUTUP

Pokok-pokok pikiran yang ada dalam penyusunan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2030 berisikan rangkaian program dan kegiatan guna diimplementasikan oleh seluruh anggota organisasi dengan mempertimbangkan aspek-aspek yang ada, yaitu faktor internal dan eksternal serta kondisi lingkungan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.

Sebagai institusi penggerak peningkatan kapasitas sumber daya manusia aparatur, BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan berkomitmen untuk memastikan bahwa seluruh kebijakan, program, dan kegiatan kediklatan yang disusun tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural, tetapi juga memperhatikan nilai-nilai inklusivitas, keberagaman, dan keadilan dalam pelaksanaannya. Komitmen ini diwujudkan melalui penerapan prinsip pembangunan yang responsif gender, sebagai bentuk dukungan terhadap penerapan Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam tata kelola pembangunan daerah.

Melalui perspektif responsif gender, pelaksanaan program pengembangan kompetensi diupayakan mampu menjamin:

- **Akses yang setara**, sehingga setiap ASN baik perempuan maupun laki-laki memiliki peluang yang sama dalam mengikuti pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kapasitas lainnya.
- **Partisipasi yang setara**, dengan mendorong keterlibatan aktif seluruh ASN secara proporsional dalam setiap proses pengembangan kompetensi dan pengambilan keputusan.
- **Kontrol yang berkeadilan**, sehingga pegawai memiliki ruang yang sama dalam mengelola peran, tanggung jawab, dan kontribusi terhadap organisasi.

- **Manfaat yang merata**, di mana hasil pembangunan dan peningkatan kapasitas aparatur dirasakan tanpa diskriminasi gender, status, atau latar belakang lainnya.

Prinsip-prinsip ini sejalan dengan visi pembangunan Provinsi Sumatera Selatan, yaitu **“Sumsel Maju Terus untuk Semua”**, yang menegaskan bahwa percepatan pembangunan daerah hanya dapat dicapai apabila seluruh unsur masyarakat memperoleh kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi. Melalui pendekatan ini, Renstra BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan mendukung terwujudnya pembangunan daerah yang benar-benar berlandaskan prinsip *no one left behind*, dimana tidak satu pun individu atau kelompok tertinggal dalam alur pembangunan, termasuk dalam kesempatan mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas diri sebagai aparatur pemerintah.

Dengan demikian, Renstra ini bukan hanya menjadi rencana kerja, tetapi juga komitmen moral dan institusional bahwa pembangunan SDM aparatur harus inklusif, adil, dan responsif terhadap kebutuhan semua kelompok. Seluruh pemangku kepentingan diharapkan dapat melaksanakan amanat Renstra ini secara konsekuen, konsisten, transparan, dan akuntabel, serta menjaga integritas organisasi dalam setiap tahap pelaksanaannya, mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, hingga monitoring dan evaluasi.

Demikian kiranya Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan ini dapat menjadi instrumen yang memberikan manfaat nyata dalam mewujudkan ASN yang profesional, berdaya saing, berwawasan kesetaraan, serta menjadi penggerak pelayanan publik yang humanis, inklusif, dan berkeadilan gender, serta dapat dipedomani dan bermanfaat bagi kita bersama.