



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

# **RENCANA STRATEGIS TAHUN 2016-2021 PERUBAHAN**

**Email: [diklat.provsumbar@gmail.com](mailto:diklat.provsumbar@gmail.com)  
Website: [diklat.sumbarprov.go.id](http://diklat.sumbarprov.go.id)**



*Menjadi Pusat Keunggulan Dalam  
Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur*

## KATA PENGANTAR

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

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

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

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

Padang, 12 Januari 2018

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA PROVINSI SUMATERA BARAT



H. ROSMAN EFFENDI, SE., SH., MM.  
Pembina Utama Madya  
NIP. 19590727 198103 1 010

## DAFTAR ISI

|   | hlm       |
|---|-----------|
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>   | <i>i</i>  |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>   | <i>ii</i> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>  | <b>1</b>  |
| 1.1. Latar Belakang.....  | 1         |
| 1.2. Landasan Hukum .....   | 3         |
| 1.3. Maksud dan Tujuan .....  | 5         |
| 1.4. Sistematika Penulisan .....  | 6         |
| <br>  |           |
| <b>BAB II GAMBARAN PELAYANAN BPSDM .....</b>  | <b>8</b>  |
| 2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi BPSDM.....                                | 8         |
| 2.2. Sumber Daya BPSDM .....  | 17        |
| 2.3. Kinerja Pelayanan .....  | 21        |
| 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BPSDM .....                         | 25        |
| <br>  |           |
| <b>BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS .....</b>                               | <b>28</b> |
| 3.1. Identifikasi Permasalahan berdasar Tugas dan Fungsi Pelayanan....                | 28        |
| 3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah .....                             | 34        |
| 3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Kab/Kota ..                     | 40        |
| 3.4. Telaahan RTRW dan KLHS .....   | 43        |
| 3.6. Penentuan Isu-Isu Strategis .....  | 44        |
| <br>  |           |
| <b>BAB IV TUJUAN DAN SASARAN KEBIJAKAN.....</b>                                       | <b>46</b> |
| 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BPSDM .....                                   | 46        |
| <br>  |           |
| <b>BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BPSDM .....</b>                                  | <b>49</b> |
| 5.1. STRATEGI BPSDM .....   | 49        |
| 5.2. ARAH KEBIJAKAN BPSDM .....   | 50        |
| <br>  |           |
| <b>BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR<br/>KINERJA DAN PENDANAAN .....</b> | <b>51</b> |
| <br>  |           |
| <b>BAB VII INDIKATOR KINERJA YANG MENGACU PADA TUJUAN<br/>DAN SASARAN RPJMD.....</b>  | <b>75</b> |
| <br>  |           |
| <b>BAB VIII PENUTUP .....</b>   | <b>77</b> |

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **1.2. Landasan Hukum**

Landasan penyusunan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat 2016-2021, antara lain :

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 61 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau sebagai Undang-Undang;
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Kolusi, Korupsi dan Nepotisme;
- c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- d. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
- e. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- f. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan UU Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- g. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- h. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
- i. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- j. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- k. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;
- l. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja Dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah;
- m. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan 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;
- n. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005-2025;
  - o. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021;
  - p. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
  - q. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah.

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

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

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

- a. Untuk mengefektifkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat 2016-2021 ke dalam pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi BPSDM Provinsi Sumatera Barat;
- b. Sebagai panduan bagi seluruh jajaran BPSDM Provinsi Sumatera Barat dalam perencanaan program jangka menengah dan perencanaan tahunan;
- c. Agar pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM bagi aparatur di Provinsi Sumatera Barat dapat dilakukan secara terencana dan terarah, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
- d. Sebagai arahan dan pedoman bagi jajaran Birokrasi di BPSDM Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas-tugasnya selama 5 (lima) tahun ke depan.
- e. Membangun sistem akuntabilitas dan kinerja BPSDM Provinsi Sumatera Barat dalam upaya penerapan Good Governance penyelenggaraan Pemerintahan.
- f. Sebagai media komunikasi dan informasi dengan stakeholders.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

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

#### **BAB I PENDAHULUAN**

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

#### **BAB II GAMBARAN PELAYANAN BPSDM**

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

#### **BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Berisi tentang identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi BPSDM Provinsi Sumatera Barat, identifikasi isu-isu strategis, telaahan visi, misi, dan program RPJMD Provinsi Sumatera Barat 2016-2021 serta telaahan perencanaan Kementerian/Lembaga Negara Terkait.

**BAB IV TUJUAN DAN SASARAN** berisi tentang pernyataan visi yang akan diwujudkan oleh BPSDM Provinsi Sumatera Barat serta misi yang diemban dalam rangka mewujudkan visi tersebut. Dalam bab ini juga diuraikan secara lengkap tujuan dan sasaran pembangunan BPSDM Provinsi Sumatera Barat.

## **BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

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

## **BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

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

**BAB VII INDIKATOR KINERJA BERDASAR RPJMD**, berisi tentang indikator kinerja BPSDM Provinsi Sumatera Barat yang memiliki keterkaitan langsung dengan tujuan dan sasaran yang termaktub dalam RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021, disertai dengan rencana tingkat capaian dalam satu periode perencanaan jangka menengah.

**BAB VIII PENUTUP**, berisi tentang kaidah-kaidah pelaksanaan Rencana Strategis BPSDM Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021.

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN BPSDM**

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

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

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

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

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

BPSDM Provinsi terdiri atas:

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

## **Tugas dan Fungsi**

### **1. SEKRETARIAT**

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

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

Sekretariat terdiri atas:

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

- 3) **Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**, mempunyai tugas melakukan urusan surat menyurat, pelaksanaan kearsipan dan ekspedisi, pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan, pengelolaan aset, informasi, dan dokumentasi, serta pengelolaan urusan administrasi kepegawaian, pembinaan jabatan fungsional, dan evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara.

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

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

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

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

Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan terdiri atas:

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

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

- 2) **Subbidang Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi**, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengelolaan kelembagaan, pengembangan kompetensi bagi tenaga pengembang kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi.
- 3) **Subbidang Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama**, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengelolaan sumber belajar, termasuk perpustakaan dan laboratorium, penyiapan dan pelaksanaan kerjasama antar lembaga, pendidikan formal, pendidikan kepomongprajaan, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengelolaan sumber belajar dan kerjasama antar lembaga.

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

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

Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

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

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

Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis terdiri atas:

- 1) **Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum**, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi teknis umum.
- 2) **Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti**, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi teknis inti.
- 3) **Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan**, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi teknis pilihan.

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

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

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

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

Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional terdiri dari

- 1) **Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional**, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi bagi jabatan fungsional.
- 2) **Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional**, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelatihan penjurangan jabatan fungsional.
- 3) **Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional**, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi teknis jabatan fungsional.

## 5. BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJERIAL

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

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

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

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial terdiri atas:

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

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

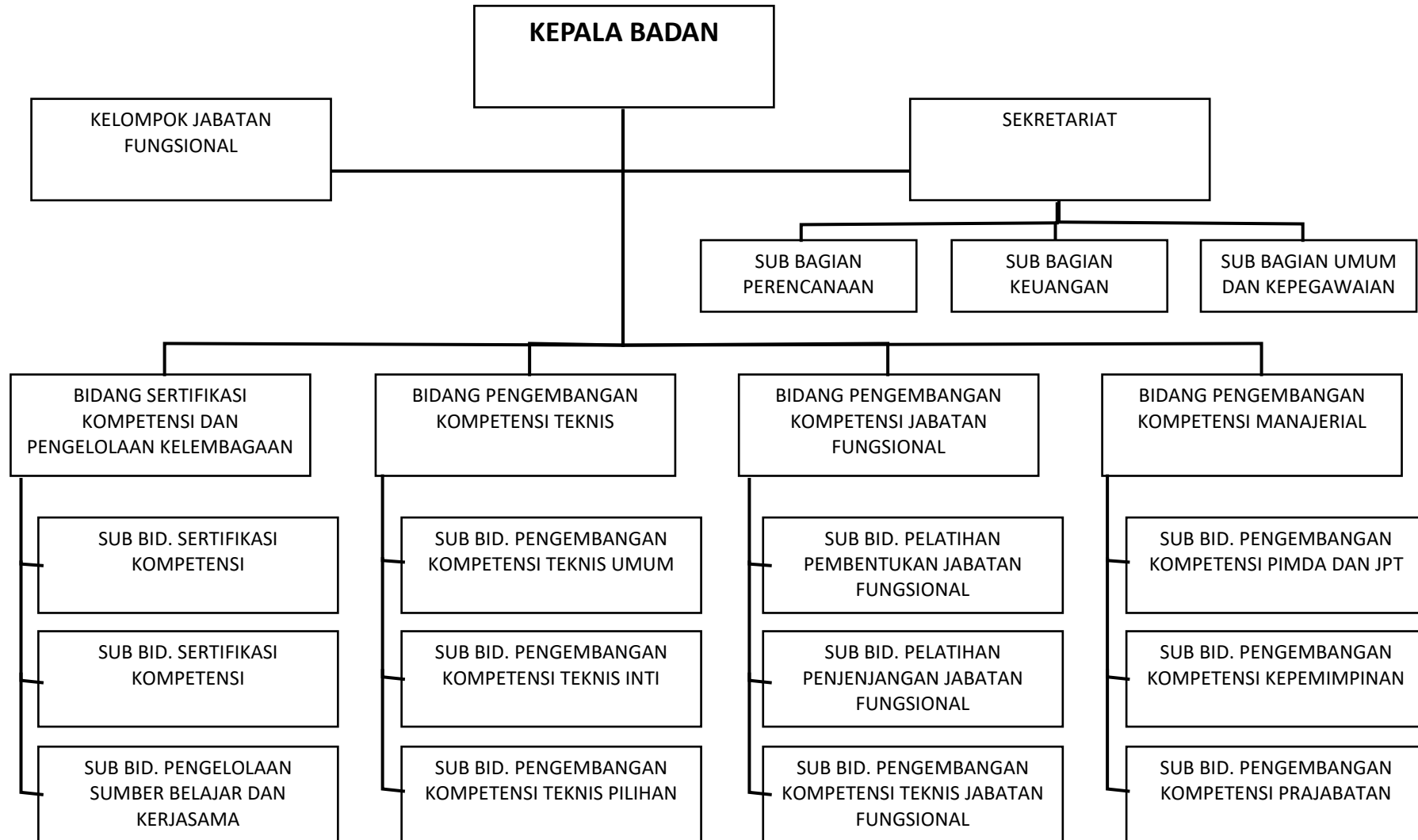
Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 9 Tahun 2009 tentang Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Satu Pintu dan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 30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

Tabel 2.1  
Cakupan Wilayah Kerja Fasilitas Kediklatan dan Sertifikasi BPSDM

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

## 2.1.2. Struktur Organisasi SKPD

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



## 2.2. Sumber Daya BPSDM

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

### a. Berdasarkan Jumlah Pegawai

Tabel 2.2  
Jumlah Pegawai BPSDM menurut Jabatan

| No | Jabatan                           | Jumlah |
|----|-----------------------------------|--------|
| 1  | Eselon II.a                       | 1      |
| 2  | Eselon III.a                      | 5      |
| 3  | Eselon IV.a                       | 15     |
| 4  | Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) | 19     |
| 5  | Jabatan Fungsional Umum (JFU)     | 48     |
|    | Jumlah                            | 88     |

### b. Menurut Golongan

Tabel 2.3  
Jumlah Pegawai BPSDM Menurut Golongan

| No | Golongan     | Jumlah |
|----|--------------|--------|
| 1  | Golongan IV  | 21     |
| 2  | Golongan III | 41     |
| 3  | Golongan II  | 24     |
| 4  | Golongan I   | 2      |
|    | Jumlah       | 88     |

### c. Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel 2.4  
Jumlah Pegawai BPSDM Menurut Pendidikan

| No | Pendidikan         | Golongan | Jumlah |
|----|--------------------|----------|--------|
| 1  | Doktor (S3)        | IV       | 3      |
|    | Doktor (S3)        | III      | 1      |
| 2  | (S2) Pasca Sarjana | IV       | 16     |
|    | (S2) Pasca Sarjana | III      | 12     |

|   |               |     |    |
|---|---------------|-----|----|
| 3 | (S1) Strata I | IV  | 1  |
|   | (S1) Strata I | III | 20 |
| 4 | (D3)          | III | 0  |
|   | (D3)          | II  | 8  |
|   | (D2)          | II  | 0  |
| 5 | SLTA / SMA    | III | 9  |
|   | SLTA / SMA    | II  | 16 |
| 6 | SLTP / SMP    | I   | 1  |
| 7 | SD            | I   | 1  |

d. Menurut Jenis Kelamin

Tabel 2.5  
Jumlah Pegawai BPSDM Menurut Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah |
|----|---------------|--------|
| 1  | Laki-laki     | 47     |
| 2  | Perempuan     | 41     |
|    | Jumlah        | 88     |

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

Tabel 2.6  
Jumlah Aset BPSDM

| No                | Uraian              | Jumlah      | Rp               |
|-------------------|---------------------|-------------|------------------|
| <b>Aset Tetap</b> |                     |             |                  |
| 1                 | Tanah 2 persil      | 31.811 M2   | 22.267.700.000,- |
| 2                 | Gedung dan Bangunan | 4.154 M2    | 23.723.449.496,- |
| 3                 | Peralatan dan Mesin |             | 8.179.533.288,-  |
| 4                 | Buku Pustaka        | 1.260       | 91.049.300,-     |
|                   |                     |             | 54.261.732.084,- |
| No                | Uraian              | Jumlah (Rp) |                  |
| 1                 | Aset Tidak Berwujud |             | 39.900.000,-     |
|                   | Total Nilai Aset    |             | 54.301.632.084,- |

Untuk perlengkapan sarana dan prasarana ruang belajar adalah sebagai berikut:

a. Bangunan / Gedung

Tabel 2.7  
Jumlah Bangunan/Gedung BPSDM

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

b. Bangunan/Gedung Tuah Saiyo

Tabel 2.8  
Fasilitas Bangunan/Gedung Tuah Saiyo BPSDM

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

c. Bangunan/Gedung Tuah Sakato

Tabel 2.9  
Fasilitas Bangunan/Gedung Tuah Sakato BPSDM

| No. | Lantai | Nama Ruangan | Jumlah | Kapasitas | Keterangan |
|-----|--------|--------------|--------|-----------|------------|
|-----|--------|--------------|--------|-----------|------------|

|    |   |                   |         |           |             |
|----|---|-------------------|---------|-----------|-------------|
| 1  | 1 | Ruang Aster       | 1 Unit  | 25 orang  | R. Diskusi  |
| 2  | 1 | Ruang Mawar       | 1 Unit  | 40 orang  | R. Belajar  |
| 3  | 1 | Ruang Melati      | 1 Unit  | 40 orang  | R. Belajar  |
| 4  | 1 | Ruang Pustaka     | 1 Unit  | 15 orang  | R. Pustaka  |
| 5  | 1 | Ruang Makan       | 1 Unit  | 100 orang | R. Makan    |
| 6  | 2 | Ruang Anggrek     | 1 Unit  | 20 orang  | R. Diskusi  |
| 7  | 2 | Asrama            | 17 Unit | 51 orang  | Kamar Tidur |
| 8  | 3 | Ruang Bougenville | 1 Unit  | 20 orang  | R. Diskusi  |
| 9  | 3 | Asrama            | 17 Unit | 51 orang  | Kamar Tidur |
| 10 | 4 | Ruang Flamboyan   | 1 Unit  | 20 orang  | R. Diskusi  |
| 11 | 4 | Asrama            | 17 Unit | 51 orang  | Kamar Tidur |

d. Asrama

Tabel 2.30  
Jumlah Asrama BPSDM

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

e. Ruang Belajar

Tabel 2.31  
Jumlah Ruang Belajar BPSDM

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

f. Sarana dan Prasarana Pendukung

Tabel 2.32  
Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Lainnya BPSDM

| No. | Nama Barang          | Jumlah Barang | Kondisi | Keterangan |
|-----|----------------------|---------------|---------|------------|
| 1   | AC Split             | 143 Unit      | Baik    |            |
| 2   | AC Standing          | 4 Unit        | Baik    |            |
| 3   | LCD                  | 15 Unit       | Baik    |            |
| 4   | PC                   | 72 Unit       | Baik    |            |
| 5   | Printer              | 40 Unit       | Baik    |            |
| 6   | Generator Listrik    | 1 Unit        | Baik    | Tahun 2005 |
| 7   | Mesin Genset 250 KVA | 1 Unit        | Baik    | Tahun 2012 |
| 8   | Mesin Genset 100 Wat | 3 Unit        | Baik    | Tahun 2005 |

| No. | Nama Barang              | Jumlah Barang | Kondisi     | Keterangan    |
|-----|--------------------------|---------------|-------------|---------------|
| 9   | Wireless                 | 10 Unit       | Baik        |               |
| 10  | Kamera DSLR              | 1 Unit        | Baik        |               |
| 11  | Handycam                 | 1 Unit        | Baik        |               |
| 12  | Motorized Screen         | 8 Unit        | Baik        |               |
| 13  | Kendaraan Roda 6         | 2 Unit        | Kurang Baik |               |
| 14  | Kendaraan Roda 4         | 4 Unit        | Baik        | 1 Kurang Baik |
| 15  | Kendaraan Roda 2         | 3 Unit        | Baik        |               |
| 16  | Lapangan Tennis          | 1 Buah        | Baik        |               |
| 17  | Lapangan Parkir          | 4 Buah        | Baik        |               |
| 18  | Keyboard dan Kelengkapan | 1 Set         | Baik        |               |
| 19  | Sound System             | 3 Set         | Baik        |               |
| 20  | Sarana Outbound          | 2 Area        | Baik        |               |
| 21  | Peralatan Fitness        | 18 Set        | Baik        |               |
| 22  | Mushalla                 | 1 Unit        | Baik        |               |
| 23  | Buku Koleksi Pustaka     | 1260 Buku     | Baik        |               |
| 24  | Camera CCTV              | 3 Set         | Baik        |               |

### 2.3. Kinerja Pelayanan BPSDM

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

penjenjangan, teknis dan fungsional, meningkatkan kerjasama pendidikan dan pelatihan aparatur, mewujudkan pengembangan bidang pendidikan dan pelatihan aparatur, dan mewujudkan pengembangan sarana dan prasarana penunjang diklat aparatur. Namun dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur, BPSDM Sumatera Barat masih dihadapkan pada berbagai persoalan yang kompleks. Oleh karena itu kualitas dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masih dirasakan belum optimal.

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

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

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

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

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

7. Pada Tahun 2015, telah diberi tugas oleh Gubernur Sumatera Barat menjadi Lembaga Pelaksana untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan motivasi Anggota DPRD Kabupaten dan Kota di Sumatera Barat.
8. Mengundang Narasumber kaliber Nasional dalam kegiatan pengembangan kompetensi dan mind set, antara lain :
  - a. LAN-RI
  - b. KPK RI
  - c. BPK
  - d. Kejaksaan
  - e. BPSDM Kemendagri
  - f. Kemenpan dan RB
  - g. Kementerian LH
  - h. Kementerian Ristek Dikti
  - i. Kementerian Keuangan
  - j. Kementerian Kominfo
  - k. BKN
  - l. Ombudsman RI
  - m. dan lain-lain
9. Aktif dalam mengembangkan kerjasama dengan instansi vertikal dan 19 Kabupaten dan Kota di Sumatera Barat;
10. Mengintensifkan pertemuan-pertemuan/rapat-rapat internal baik dengan pejabat struktural, widyaiswara maupun staf, sehingga terwujud sinkronisasi program antar bidang serta seluruh jajaran BPSDM memiliki persepsi yang sama dalam menyelesaikan berbagai persoalan;
11. Menyampaikan laporan kegiatan secara berkala kepada Gubernur;
12. Akreditasi Penyelenggaraan Diklat di BPSDM oleh Lembaga Administrasi Negara RI;
13. Melibatkan Pejabat Struktural sebagai narasumber/tenaga pengajar pada diklat kepemimpinan, teknis maupun fungsional;
14. Harmonisasi hubungan dengan DPRD melalui pelaksanaan program-program dan kegiatan kediklatan termasuk dalam proses penganggaran;

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

1. Sertifikasi dari Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) Sertifikat Nomor : 070/K.1/PDP.09 tanggal 29 April 2016 dengan Akreditasi Keputusan Kepala Republik Indonesia (LAN-RI) Nomor : 148/K.1/PDP.09/2016 khususnya untuk Penyelenggaraan Diklat Prajabatan Golongan I, II dan III serta Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan IV, dengan Katagori “ B “
2. Mendapatkan sertifikasi SMM ISO 9001:2000 sejak tahun 2012, sertifikasi SMM ISO 9001:2008 tahun 2014, da sertifikasi SMM ISO 9001:2015 tahun 2015;
3. Hasil Pemeriksaan dari BPK 2015 termasuk yang baik;
4. Penilaian LAKIP 2015, mendapat kategori “BB” (Baik);

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

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

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

Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan pelayanan Diklat Prajabatan maupun Kepemimpinan Tingkat III dan Kepemimpinan Tingkat IV.

Kedepan, BPSDM Provinsi Sumatera Barat juga kembali akan mengembangkan pelayanan Diklat Kepemimpinan Tingkat II sebagaimana pernah dilaksanakan sebelumnya, sehingga kebutuhan diklat untuk kabupaten dan kota maupun daerah serta lembaga lain yang ingin bekerjasama dengan BPSDM Provinsi Sumatera Barat dapat terfasilitasi. Untuk itu, BPSDM Provinsi Sumatera Barat sedang melakukan pembenahan dan pembangunan fasilitas fisik pendukung agar mendapatkan sertifikasi untuk diklat kepemimpinan tingkat II. Jaminan kualitas mutu diklat hampir tidak dimiliki oleh seluruh Kabupaten dan Kota, bahkan juga pada beberapa lembaga diklat pemerintah lainnya yang ada di Sumatera Barat. Padahal, tuntutan mutu diklat di era reformasi birokrasi sekarang ini merupakan tuntutan yang tidak dapat dipungkiri lagi karena diiringi dengan tuntutan masyarakat akan kualitas sumber daya aparatur yang profesional.

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

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

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

Berdasarkan penelaahan di atas, BPSDM Provinsi Sumatera Barat dapat memanfaatkan peluang dan tantangan di atas dengan melakukan pengembangan pelayanan diklat yang dibutuhkan oleh Kabupaten dan Kota maupun lembaga lainnya di daerah atau di luar Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat, seperti:

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

## **BAB III**

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

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

Dengan perubahan nomenklatur Badan Diklat menjadi BPSDM, juga berdampak pada perubahan tugas dan fungsinya, yaitu dari hanya melaksanakan fungsi diklat saja menjadi fungsi pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi. Dengan perubahan ini tentu berkonsekuensi bertambah luasnya cakupan permasalahan yang menjadi beban tugas BPSDM yang harus diselesaikan dengan kinerja yang baik. Untuk mengetahui pencapaian hasil kinerja BPSDM, secara khusus belum ada peraturan perundang-undangan yang telah mengatur secara jelas apa yang menjadi indikator kinerja utama ataupun standar pelayanan minimal yang menjadi target BPSDM. Namun demikian, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil memberi amanat bahwa setiap PNS harus mendapatkan pengembangan kompetensi paling sedikit 20 JP/orang/tahun. Sehingga hal ini bisa dijadikan salah satu alat ukur kinerja pengembangan SDM terkait dengan pelaksanaan fungsi pelatihan PNS yaitu dengan indikator “persentase jumlah PNS yang telah mendapatkan pengembangan kompetensi paling sedikit 20 JP pertahun” dengan target indikator adalah 100%.

Sementara itu untuk fungsi pendidikan PNS, sampai saat ini belum ada panduan untuk menetapkan standar ukuran kinerja yang berkaitan dengan fungsi pendidikan PNS ini. Sementara itu berdasarkan laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang sebelumnya melaksanakan fungsi ini, indikator yang digunakan untuk mengukurnya adalah “rata-rata peningkatan pendidikan formal PNS” dengan target kinerja 1% dalam setahun. Namun dalam prinsip manajemen organisasi modern bahwa setiap pekerjaan harus dikerjakan oleh pegawai yang memiliki kompetensi (yang digambarkan dengan pendidikan/pelatihan/sertifikasi) yang sesuai dengan kebutuhan persyaratan pekerjaan tersebut. Maka idealnya, untuk fungsi ini indikator yang paling tepat adalah “tingkat kesesuaian jenis dan tingkat pendidikan dengan persyaratan jabatan PNS”. Namun untuk mendapatkan data dasar mengenai status kinerja memulai rencana masing sangat sulit karena data dasar kepegawaian belum tersedia dengan baik dan benar, maka indikator ini terlalu sulit dipakai untuk mengukur kinerja fungsi ini. Untuk itu, berdasarkan telaahan terhadap data dasar yang tersedia, dan isu kebijakan pusat terhadap penerimaan CPNS dari pendidikan tingkat sarjana, maka indikator ini

akan diukur dengan “rata-rata lama sekolah PNS” dengan targetnya adalah pendidikan sarjana dengan lama waktu sekolah 16 tahun.

Adapun untuk mengukur kinerja pelaksanaan fungsi sertifikasi ASN, juga belum terdapat standar ukuran yang jelas untuk pelaksanaan fungsi ini. Berhubung untuk pelaksanaan sertifikasi guru telah ditetapkan lembaganya oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, maka yang menjadi ruang lingkup sertifikasi profesi ASN adalah ASN Provinsi Sumatera Barat selain tenaga guru yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan untuk mendapatkan sertifikasi profesi. Maka untuk mengukur kinerja pelaksanaan fungsi ini, akan diukur dengan indikator jumlah PNS yang telah mengikuti sertifikasi profesi.

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan pengembangan dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.1  
Permasalahan Pengembangan SDM Aparatur Provinsi Sumatera Barat

| No | Aspek Kajian                      | Capaian/ Kondisi saat ini | Standar yang digunakan | Faktor yang mempengaruhi  |   | Permasalahan Pelayanan   |
|----|-----------------------------------|---------------------------|------------------------|---|---|--|
|    |                                   |                           |                        | Internal  | Eksternal   |  |
| 1  | Analisis gambaran pelayanan BPSDM |                           |                        |   |   |  |
| a. | Pelatihan (2016)                  | 1,86                      | 100%                   | Sarana dan prasarana berupa gedung, ruang makan, ruang belajar, ruang diskusi, ruang seminar, Aula, ruang Widyaiswara dan ruang Pustaka belum memadai | Anggaran terbatas untuk BPSDM dalam APBD Prov. Sumbar, seperti : TA. 2016 sebesar Rp. ..(rata-rata hanya 0,0..% dari APBD Sumbar) | - Gedung/Asrama belum optimal<br>- Ruang makan kurang representatif<br>- Ruang Belajar belum mencukupi<br>- Ruang diskusi/seminar belum mencukupi<br>- Aula<br><br>- Kurangnya SDM Penyelenggara pelatihan |
| b  | Pendidikan                        | 14,33                     | 180 (S-1)              | -   | Ketersediaan anggaran dan jenis pendidikan yang sesuai  | Rendahnya ketersediaan anggaran beasiswa pendidikan dan ketersediaan jenis pendidikan yang sesuai dengan persyaratan jabatan   |
| c  | Sertifikasi                       | 0%                        | 100%                   | Data populasi PNS yang akan sertifikasi   | Peraturan PUU tentang sertifikasi PNS   | Masih rendahnya pelaksanaan sertifikasi profesi untuk masuk jabatan fungsional   |
| 2  | Analisis renstra KL               |                           |                        | -   | -   | -  |
| 3  | Telaahan RTRW                     |                           |                        | -   | -   | -  |
| 4  | Anaisis KLHS                      |                           |                        | -   | -   | -  |

Seiring dengan perubahan nomenklatur dan perkembangan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, pada tahun 2019 BPSDM akan menjadi Badan Layanan Umum Daerah. Pendirian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat sebagai BLUD dilatarbelakangi adanya semangat yang terkait langsung dengan pelayanan untuk selalu mendorong peningkatan kinerja pelayanan. Dalam upaya mewirauahakan Pengembangan SDM maka pendirian Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) adalah sangat tepat. Fleksibilitas yang diberikan akan menjadikan BLUD Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat secara leluasa merencanakan alokasi sumber daya, sesuai dengan perubahan kebutuhan kompetensi profesi. Diharapkan BLUD Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat akan dapat tumbuh, efisien dalam pengelolaan keuangan dan bahkan bersaing menjadi mandiri sesuai dengan arah bisnis yang ditetapkan

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

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

1. Terbatasnya kewenangan penyelenggaraan diklat;
2. Terbatasnya pelayanan jenis-jenis diklat terutama diklat teknis dan fungsional di kabupaten/kota;
3. Terbatasnya penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam manajemen kediklatan maupun untuk kegiatan diklat secara langsung. Sementara Kebutuhan organisasi saat ini sangat membutuhkan aparatur yang kompeten dan profesional yang dibentuk melalui diklat, baik diklat teknis, fungsional maupun struktural;

Di samping permasalahan pelayanan tersebut di atas, permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan selama ini, antara lain:

1. Penyelenggaran Pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur belum sepenuhnya berbasis kompetensi sesuai kebutuhan yang nyata. Keberadaan Aparatur Sipil Negara di era reformasi dan penyelenggaraan otonomi daerah sekarang ini memiliki posisi yang sangat strategis, karena lancar tidaknya, baik buruknya penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik, sangat tergantung kepada kompetensi, dedikasi dan integritas yang dimiliki dan dikuasai oleh Aparatur Sipil Negara;
2. Penyelenggaraan evaluasi pendidikan dan pelatihan aparatur belum dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan. Evaluasi pendidikan dan pelatihan merujuk kepada proses pengumpulan hasil yang diperlukan untuk menentukan efektifitas pendidikan dan pelatihan yang dilakukan. Evaluasi program pendidikan dan pelatihan yang benar akan berfungsi sebagai kendali dalam pelaksanaan program diklat sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai;
3. Masih kurangnya sumber daya kediklatan yang modern dan profesional salah satu reformasi kediklatan yaitu reformasi sumber daya kediklatan melalui peningkatan kualitas tenaga kediklatan secara sistemik dan berkelanjutan;
4. Kurangnya optimalnya koordinasi, sinkronisasi dan standarisasi program antara pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota, dan;
5. Kurangnya ketersediaan alokasi anggaran kediklatan yang memadai.

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

1. Kondisi saat ini adalah sebagai berikut :
  - a. Masih kurangnya kuantitas tenaga Widyaiswara;
  - b. Kurangnya sarana dan prasarana penunjang diklat;
  - c. Lemahya koordinasi antar bidang;
  - d. Belum maksimalnya upaya pengembangan Widyaiswara;
  - e. Belum optimalnya analisis kebutuhan diklat;

- f. Publikasi kegiatan yang belum maksimal;
- g. Belum tersedianya alokasi anggaran kediklatan yang memadai.

2. Kondisi yang diharapkan :

- a. Secara bertahap dan berkesinambungan melakukan pembenahan dengan fokus pada sarana prasarana, peningkatan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia (Widyaiswara dan tenaga kediklatan), perbaikan sistem untuk mewujudkan lembaga diklat yang berkualitas dan berkinerja tinggi;
- b. Meningkatkan klasifikasi Sertifikasi Akreditasi dari LAN untuk penyelenggaraan diklat PIM III dan PIM IV, Prajabatan Gol I,II dan III dari klasifikasi B menjadi A tahun 2019;
- c. Mempersiapkan secara bertahap untuk mendapatkan izin dari LAN untuk penyelenggaraan diklat PIM II;
- d. Pengembangan disain kurikulum yang lebih berorientasi pada kebutuhan dan peningkatan kompetensi teknis dan fungsional;
- e. Secara terus menerus meningkatkan kualitas aparatur pemerintah melalui diklat menuju aparatur yang profesional, beretika, produktif, inovatif, akuntabel, bersih dan bebas KKN yang dapat melakukan fungsi pelayanan secara optimal;
- f. Menjadi Lembaga Diklat yang modern dan profesional Kondisi yang diharapkan akan dapat dicapai apabila beberapa faktor eksternal maupun internal dapat diidentifikasi. Faktor eksternal dikelompokkan atas peluang dan ancaman, sementara faktor internal dikelompokkan atas kekuatan dan kelemahan:

**1. Faktor eksternal :**

**a. Peluang**

- 1) Adanya kebijakan mewajibkan pegawai untuk mengikuti diklat sesuai dengan jenjang jabatan;
- 2) Adanya perubahan peraturan yang berdampak pada keharusan untuk mengikuti pelatihan bagi pegawai yang ditugaskan pada bidang-bidang tertentu;
- 3) Masih banyaknya pegawai yang belum mengikuti diklat sesuai dengan jenjang jabatan;
- 4) Adanya komitmen pimpinan masing-masing SKPD untuk meningkatkan kapasitas SDM;

- 5) Adanya pengembangan jabatan-jabatan fungsional yang baru;
- 6) Tuntutan masyarakat terhadap aparatur yang berkualitas dan profesional;
- 7) Adanya kerjasama dengan Kabupaten/Kota, Instansi Vertikal dalam Provinsi serta Provinsi lainnya dalam penyelenggaraan diklat;
- 8) Diklat sebagai investasi dalam pembangunan sumber daya aparatur.

**b. Ancaman :**

- 1) Penyelenggara diklat baik pemerintah maupun swasta semakin banyak dan terbuka;
- 2) Banyaknya penyelenggara diklat yang didukung oleh sarana dan prasarana kediklatan yang memadai dan profesional;
- 3) Adanya pemahaman bahwa Output diklat belum merupakan solusi pemecahan masalah kinerja organisasi;
- 4) Kebijakan pemerintah belum sepenuhnya mendukung kegiatan kediklatan aparatur.

**2. Faktor internal :**

**a. Kekuatan :**

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

**b. Kelemahan :**

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

Hasil Interaksi antar faktor internal dan eksternal sebagai berikut :

Tabel 3.2  
Formulasi Strategis SWOT

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

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

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

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

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

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

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

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

***MENJADI PROVINSI TERKEMUKA BERBASIS SUMBERDAYA MANUSIA  
YANG AGAMAIS PADA TAHUN 2025***

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

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

Berdasarkan kajian terhadap visi jangka panjang daerah, dan sesuai dengan janji kampanye Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat terpilih, maka disusun visi daerah untuk periode periode 2016-2021 adalah sebagai berikut:

**“TERWUJUDNYA MASYARAKAT SUMATERA BARAT YANG MADANI  
DAN SEJAHTERA”**

Visi Pembangunan Provinsi Sumatera Barat ini diharapkan akan mewujudkan keinginan dan amanat masyarakat Provinsi Sumatera Barat dengan tetap mengacu pada pencapaian tujuan nasional seperti diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945 khususnya bagi masyarakat Provinsi Sumatera Barat, memperhatikan RPJMN, dan RPJPD Provinsi Sumatera Barat tahun 2005-2025. Visi Pembangunan Provinsi Sumatera Barat tersebut harus dapat diukur keberhasilannya dengan rangka mewujudkan Provinsi Sumatera Barat yang Madani dan Sejahtera yang terkandung dalam visi tersebut dijabarkan sebagai berikut:

**1. Madani**

Sumatera Barat *Madani* adalah suatu masyarakat yang berperadaban tinggi dan maju yang berbasis pada nilai-nilai, norma hukum, moral yang ditopang oleh keimanan.

Masyarakat madani menghormati pluralistis, bersikap terbuka dan demokratis serta selalu bergotong royong menjaga kedaulatan negara. Dengan demikian, masyarakat madani tersebut pada dasarnya adalah masyarakat yang agamais yang ditandai oleh adanya keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat, jasmani dan rohani, lahir dan batin serta material dan sipiritual

## 2. Sejahtera

Sumatera Barat Sejahtera merupakan suatu kondisi masyarakat yang terpenuhi kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, perumahan, air bersih, kesehatan, pendidikan, pekerjaan, rasa aman dari perlakuan atau ancaman tindak kekerasan fisik maupun non fisik, lingkungan hidup dan sumber daya alam, berpartisipasi dalam kehidupan sosial dan politik, mempunyai akses terhadap informasi serta hiburan; terciptanya hubungan antar masyarakat yang dinamis, saling menghargai, bantu membantu, saling pengertian, serta tersediannya prasarana dan sarana publik terkait dengan infrastruktur pelayanan publik, transparansi dan teknologi yang mencukupi, nyaman dan terpeliharaan dengan baik.

Untuk mewujudkan visi jangka menengah sebagaimana tersebut di atas, maka disusunlah misi Gubernur Sumatera Barat pada RPJMD Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2021 ditetapkan sebagai berikut:

1. Meningkatkan tata kehidupan yang harmonis, agamais, beradat, dan berbudaya berdasarkan falsafah” Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah;
2. Meningkatkan tata pemerintahan yang baik, bersih dan professional;
3. Meningkatkan sumberdaya manusia yang cerdas, sehat, beriman, berkarakter, dan berkualitas tinggi;
4. Meningkatkan ekonomi masyarakat berbasis kerakyatan yang tangguh, produktif, dan berdaya saing regional dan global, dengan mengoptimalkan pemanfaatan potensi sumberdaya pembangunan daerah;
5. Meningkatkan Infrastruktur dan pembangunan yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.

*Misi kesatu*, Meningkatkan tata kehidupan yang harmonis, agamais, beradat, dan berbudaya berdasarkan falsafah” Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah bertujuan (1) Meningkatkan pelaksanaan pembangunan mental dan keidupan

masyarakat madani yang aman, damai, tenteram, harmonis, beriman dan bertaqwa dengan mengamalkan nilai universal keagamaan dalam kehidupan; (2) Meningkatkan kesalehan sosial dan penguatan kelembagaan agama dan adat; (3) Meningkatkan pengetahuan dan pengamanan nilai-nilai kearifan lokal, adat dan budaya di tengah kehidupan bermasyarakat.

**Misi kedua**, Meningkatkan tata pemerintahan yang baik, bersih dan professional bertujuan : (1) Meningkatkan profesionalitas aparatur pemerintah dan bebas korupsi, kolusi serta nepotisme; (2) Meningkatkan tata pemerintahan yang baik, bersih transparan, dan akuntabel; (3) Meningkatkan pelayanan publik yang prima, transparans, aspiratif, dan partisipatif.

**Misi ketiga**, Meningkatkan sumberdaya manusia yang cerdas, sehat, beriman, berkarakter, dan berkualitas tinggi bertujuan : (1) Meningkatkan sumberdaya manusia yang berkarakter dan cerdas serta meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya pendidikan karakter; (2) Meningkatkan Meningkatkan kompetensi dan daya saing peserta didik serta meningkatkan pengetahuan masyarakat; (3) Meningkatkan kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang maju dan tepat guna; (4) Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, kualitas kependudukan dan kesetaraan gender serta pemenuhan hak anak.

**Misi keempat**, Meningkatkan ekonomi masyarakat berbasis kerakyatan yang tangguh, produktif, dan berdaya saing regional dan global, dengan mengoptimalkan pemanfaatan potensi sumberdaya pembangunan daerah bertujuan : (1) Meningkatkan pembangunan ekonomi yang berkualitas dan lebih merata berbasis ekonomi kerakyatan; (2) Meningkatkan produksi dan ketahanan pangan, pengembangan agribisnis dan meningkatkan kesejahteraan petani; (3) Meningkatkan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya kelautan dan kemaritiman secara berkelanjutan; (4) Menjadikan Sumatera Barat sebagai tujuan wisata utama nasional; (5) Menurunkan tingkat kemiskinan dan pengangguran serta penanganan daerah tertinggal.

**Misi kelima**, Meningkatkan Infrastruktur dan pembangunan yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan bertujuan : (1) Meningkatkan penyediaan infrastruktur untuk pengembangan ekonomi dan pengembangan wilayah; (2) Meningkatkan pelaksanaan tata ruang yang baik dan konsekuen berdasarkan daya dukung dan daya tampung lingkungan; (3) Meningkatkan budaya dan perilaku masyarakat yang tanggap

bencana; (4) Meningkatkan kualitas kawasan konervasi dalam rangka mewujudkan pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan.

Reformasi birokrasi secara substansi bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik. Salah satu faktor penentu keberhasilan dalam memberikan pelayanan publik yang professional adalah aparatur yang memiliki kompetensi dibidangnya (profesional). Aparatur yang professional dapat dibentuk melalui pengembangan sumber daya manusia aparatur.

Berdasarkan hasil kajian, faktor-faktor yang dimungkinkan menjadi penghambat dan pendorong dalam pelaksanaan tugas dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat terhadap pencapaian visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat terpilih dapat terlihat pada Tabel 3.1 dibawah ini.

Tabel 3.3  
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan BPSDM Provinsi Sumatera Barat Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur

| Visi : Terwujudnya Masyarakat Yang Madani dan Sejahtera |   |   |  |   |
|---|---|---|--|---|
| No  | Misi dan Program Gubernur/Wakil Gubernur Terpilih | Masalah Pelayanan SKPD  | Penghambat   | Pendorong   |
| (1)   | (2)   | (3)   | (4)  | (5)   |
| 1   | Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik          |   |  |   |
|   | Program Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur | Penyelenggaraan diklat aparatur belum sepenuhnya berbasis kompetensi sesuai kebutuhan yang nyata  | Kebijakan tentang pendidikan dan pelatihan PNS yang cenderung belum optimal, padahal telah terjadi perubahan dalam peraturan perundangan yang merupakan konsideran dari kebijakan dimaksud | Melakukan kajian- kajian terhadap kebijakan diklat aparatur dan menyampaikan hasil rekomendasinya ke instansi pusat   |
|   | Program Penilaian dan Sertifikasi Aparatur        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi aparatur yang belum sesuai standar</li> <li>2. Masih banyak job description yang tidak sesuai dengan kompetensi</li> <li>3. Sertifikasi kompetensi aparatur belum optimal</li> </ol> | Kebijakan uji kompetensi bagi aparatur sebelum menduduki jabatan belum optimal dilaksanakan  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi Pemerintah Daerah (LSP Pemda)</li> <li>2. Pengembangan Jabatan Fungsional Asesor</li> </ol> |

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

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat 2016-2021

***“TERWUJUDNYA MASYARAKAT SUMATERA BARAT YANG MADANI DAN SEJAHTERA”***

Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat, terkait dengan tugas dan fungsi BPSDM Provinsi Sumatera Barat yaitu, pada Misi kedua :

***“MENINGKATKAN TATA PEMERINTAHAN YANG BAIK, BERSIH DAN PROFESIONAL“***

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

***“MENINGKATKAN PROFESIONALITAS APARATUR PEMERINTAH DAN BEBAS KORUPSI, KOLUSI, DAN NEPOTISME”***

Untuk mencapai tujuan tersebut diatas, telah ditetapkan sasaran strategis untuk bisa mencapai tujuan tersebut. Adapun sasaran strategis yang terkait dengan tugas dan fungsi BPSDM adalah:

***“MENINGKATNYA KAPASITAS APARATUR DAN MANAJEMEN APARATUR”***

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian sasaran strategis tersebut, juga telah ditetapkan indikator sasaran. Adapun indikator sasaran yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi BPSDM adalah:

***“APARATUR MENGIKUTI DIKLAT SESUAI TUGAS POKOK DAN FUNGSI”***

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

Pembangunan nasional adalah upaya seluruh komponen bangsa dalam rangka mencapai tujuan dibentuknya Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Dalam Pembukaan UUD 1945 dengan jelas mengamanatkan arah tujuan nasional dari

pembentukan NKRI yaitu untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Pencapaian tujuan ini dilaksanakan secara bertahap dan terencana. Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) ketiga tahun 2015-2019 disusun sebagai penjabaran Visi Misi, program Aksi Presiden/Wakil Presiden serta berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025. Fokus pelaksanaan RPJMN periode ke-III (Tiga) adalah peneguhan kembali jalan ideologis bangsa Indonesia dalam menghadapi berbagai tantangan yaitu ideologi PANCASILA dan manifesto TRISAKTI. Ideologi Pancasila meletakkan dasar sekaligus memberikan arah dalam membangun jiwa bangsa untuk menegakkan kembali kedaulatan, martabat dan kebanggaan sebagai sebuah bangsa, menegaskan kembali hadirnya negara pada setiap permasalahan rakyat, menggelorakan kembali harapan ditengah krisis sosial yang mendalam, menemukan jalan bagi masa depan bangsa, dan meneguhkan kembali jiwa gotong royong. Selain itu, Manifesto Trisakti memberikan pemahaman mengenai dasar untuk memulihkan harga diri bangsa dalam pergaulan antar bangsa yang sederajat dan bermartabat, yakni berdaulat dalam bidang politik, berdikari dalam bidang ekonomi dan berkepribadian dalam kebudayaan. Fokus RPJMN ini menjadi dasar bagi penyusunan berbagai kebijakan dan pelaksanaan kegiatan pemerintahan yang tercantum dalam dokumen Rencana Strategis Kementerian.

Dalam rangka mencapai tujuan nasional melalui TRISAKTI, dibutuhkan adanya pengembangan karakter kebangsaan Indonesia melalui penerapan nilai-nilai dasar Revolusi Mental yang meliputi: (1) Integritas, (2) Kerja Keras, dan (3) Gotong royong bagi seluruh aparatur Pemerintahan Dalam Negeri. Ketiga nilai tersebut perlu diperjuangkan dalam 3 (tiga) area perjuangan yaitu (1) Perundang-undangan, (2) Manajemen dan (3) Pemberdayaan masyarakat.

Posisi Kementerian Dalam Negeri dalam tatanan Negara Kesatuan Republik Indonesia tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, ditegaskan bahwa dalam hal Presiden dan Wakil Presiden berhalangan tetap secara bersamaan, pelaksanaan tugas kepresidenan adalah Menteri Luar Negeri, Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pertahanan secara bersama-sama. Selanjutnya, sebagai pelaksanaannya dijelaskan dalam Peraturan Presiden RI Nomor 7 Tahun 2015 tentang Kementerian Negara dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 tentang

Kementerian Dalam Negeri, disebutkan bahwa Kemendagri merupakan Kementerian yang menangani urusan Pemerintahan utamanya Pemerintahan Dalam Negeri. Hal tersebut menjadi dasar penyusunan Renstra Kementerian Dalam Negeri 2015-2019 sebagaimana tertuang dalam Peraturan Kemendagri Nomor 54 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kemendagri Tahun 2015-2019. Renstra Kemendagri difokuskan pada pencapaian Visi Kemendagri untuk menjadi poros dalam pelaksanaan urusan pemerintahan daerah. Visi Kemendagri kemudian dituangkan dalam 5 misi utama diturunkan menjadi langkah-langkah strategi yang akan memperkuat posisi institusi dan mempercepat pencapaian tujuan kementerian khususnya dan tujuan pembangunan nasional umumnya.

Rencana strategis adalah suatu perencanaan institusi secara global untuk kemajuan organisasinya. Rencana strategis juga dapat diartikan sebagai suatu proses manajemen yang sistematis yang digunakan sebagai tolok ukur dalam pengambilan program-program yang akan dilaksanakan oleh organisasi demi pencapaian terhadap tujuan organisasi. Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri merupakan turunan dari Rencana Strategis Kementerian Dalam Negeri yang dibuat salah satunya untuk mendukung pencapaian misi ke lima yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan efektif dengan didukung aparatur yang berkompeten dan pengawasan yang efektif dalam rangka pemantapan pelayanan publik. Selain itu, Renstra BPSDM juga dibuat untuk mendukung percepatan pencapaian visi misi Presiden dan Wakil Presiden terpilih terutama dalam pelaksanaan 9 program prioritas yang tertuang dalam Nawacita.

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

- a. Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri;
- b. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri;
- c. Pelaksanaan penilaian kompetensi SDM pemerintahan dalam negeri;
- d. Pelaksanaan pembinaan, pengembangan, dan pemberdayaan jabatan fungsional

- bidang pemerintahan dalam negeri
- e. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan
  - f. Sumber daya manusia bidang pemerintahan dalam negeri;
  - g. Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
  - h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Menteri.

Bahwa keterkaitan Renstra BPSDM Provinsi Sumatera Barat dengan Renstra BKPSDM Kabupaten/Kota adalah sebagai berikut :

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

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

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

Lokasi bangunan gedung kantor BPSDM Provinsi Sumatera Barat sudah sesuai dengan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Trategis (RTRW dan KLHS). Penempatan kantor, ruang belajar dan asrama BPSDM Provinsi Sumatera Barat sudah berdasarkan pada kondisi dan suasana yang dibutuhkan dalam proses

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

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

Berdasarkan hasil telaahan terhadap berbagai aspek yang mempengaruhi pelaksanaan tugas dan fungsi BPSDM Provinsi Sumatera Barat, maka dapat diuraikan isu-isu strategis yang dihadapi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat sampai lima tahun mendatang adalah :

- a. Kebijakan nasional dalam pengelolaan aparatur diarahkan pada terbangunnya aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Dengan demikian dibutuhkan manajemen aparatur sipil negara diarahkan pada pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, sehingga dibutuhkan sistem Pengembangan ASN yang mampu menjadi pusat keunggulan (*center of excellence*) dalam membangun dan mengembangkan kompetensi, dedikasi dan integritas aparatur sipil negara;
- b. Visi Pembangunan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 untuk mewujudkan masyarakat yang lebih sejahtera, berakhlak, berkeadilan, mandiri dan berdaya saing membutuhkan birokrasi pemerintahan yang kuat dan berwibawa yang didukung oleh ASN yang profesional dengan kompetensi, dedikasi dan integritas yang tinggi;
- c. Otonomi daerah yang menjadi sistem penyelenggaraan pemerintah daerah membutuhkan penguatan pada ASN sebagai penyelenggara pelayanan publik, penggerak pembangunan dan pemberdayaan masyarakat yang bermuara pada kesejahteraan masyarakat seutuhnya dan pelayanan publik yang prima;
- d. Aparatur sipil negara dihadapkan pada permasalahan yang semakin kompleks dalam segala bidang: ekonomi, sosial, politik, dan budaya, sehingga harus secara berkelanjutan mengembangkan kualitas dan kapasitas sehingga dapat menjadi bagian integral bagi penyelesaian permasalahan dimaksud;
- e. Aparatur sipil negara dihadapkan pada semakin tingginya intensitas perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga secara intensif harus melakukan

upaya-upaya pengembangan kompetensi dalam rangka mengantisipasi kebutuhan peningkatan kompetensi sesuai dengan perkembangan mutakhir;

- f. Aparatur Sipil Negara dihadapkan pada berbagai fenomena globalisasi, khususnya terkait dengan diberlakukannya AFTA (Asean Free Trade Area) yang akan bermuara pada terbentuknya ASEAN Community, sehingga membutuhkan Aparatur Sipil Negara yang berwawasan luas dan memiliki daya saing global.
- g. Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten/Kota dan Instansi Vertikal di Sumatera Barat, memerlukan pengembangan kompetensinya, dan hanya BPSDM Provinsi Sumatera Barat yang berkompeten untuk melakukan pengembangan SDM karena satu-satunya lembaga diklat yang terakreditasi oleh Lembaga Administrasi Negara.

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

#### **4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BPSDM**

##### **4.2.1. Tujuan**

Tujuan merupakan implementasi atau penjabaran dari misi dan menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai oleh organisasi di masa mendatang. Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun. Dalam kerangka rencana strategis, tujuan akan mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan. Dalam rangka merealisasikan misi, maka tujuan yang ingin dicapai untuk 5 tahun yang akan datang adalah:

- a. Meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara Provinsi Sumatera Barat.
- b. Meningkatkan kualitas lembaga BPSDM Provinsi Sumatera Barat.
- c. Meningkatkan kompetensi ASN, Pimpinan Daerah dan Orientasi Anggota DPRD Kabupaten /Kota, Instansi vertikal dan Provinsi lainnya.

##### **4.2.2. Sasaran**

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan. Sasaran menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Oleh karenanya sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program dan kegiatan. Sasaran juga menggambarkan tentang hasil yang ingin dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang SMART-C (*specific, measurable, achievable, relevant, time bound, end continuously improve*) untuk pencapaian tujuan sebagaimana tersebut di atas, maka masing-masing tujuan dirumuskan sasarannya sebagai berikut:

Tujuan 1. Meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara Provinsi Sumatera Barat, sasarannya adalah:

- a. Meningkatnya persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun
- b. Meningkatnya jumlah ASN yang melanjutkan pendidikan melalui tugas dan izin belajar
- c. Terwujudnya sertifikasi kompetensi bagi ASN Provinsi Sumatera Barat

Tujuan 2. Meningkatkan kualitas lembaga BPSDM Provinsi Sumatera Barat, sasarannya adalah:

- a. Meningkatnya akreditasi pelatihan pada BPSDM Provinsi Sumatera Barat
- b. Meningkatnya kualitas pelayanan BPSDM Provinsi Sumatera Barat

Tujuan 3. Meningkatkan kompetensi ASN, Pimpinan Daerah dan Orientasi Anggota DPRD Kabupaten /Kota, Instansi vertikal dan Provinsi lainnya, sasarannya adalah :

- a. Meningkatnya jumlah peserta pengembangan kompetensi ASN, Pimpinan Daerah dan Orientasi Anggota DPRD Kabupaten/Kota, instansi vertikal dan Provinsi lainnya.

Berdasarkan tujuan dan sasaran sebagaimana tersebut di atas, selanjutnya ditentukan indikator dan target kinerja yang akan dicapai sampai akhir masa rencana. Adapaun indikator dan target kinerja yang akan dicapai dapat diuraikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BPSDM Provinsi Sumatera Barat

| NO | TUJUAN  | SASARAN   | INDIKATOR SASARAN  | TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE- |      |      |      |      |      |
|----|---|---|--|---------------------------------------|------|------|------|------|------|
|    |   |   |  | 2016                                  | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| 1  | 2   | 3   | 4  | 5                                     | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   |
| 1  | Meningkatkan kompetensi ASN Provinsi Sumatera Barat | 1. Meningkatnya persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun | Persentase jumlah ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun (%) |                                       | 1,15 | 1,17 | 1,43 | 1,57 | 1,71 |
|    |   | 2. Meningkatnya jumlah ASN yang melanjutkan pendidikan melalui tugas dan izin belajar   | Jumlah ASN yang melanjutkan pendidikan   |                                       | 180  | 200  | 220  | 240  | 260  |
|    |   | 3. Terwujudnya  | Jumlah ASN yang  | -                                     | 60   | 80   | 100  | 120  | 150  |

|    |   |  |  |    |     |     |       |       |       |  |
|----|---|--|--|----|-----|-----|-------|-------|-------|--|
|    |   | sertifikasi kompetensi bagi ASN Provinsi Sumatera Barat  | telah mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM  |    |     |     |       |       |       |  |
| 2  | Meningkatkan standar kualitas lembaga BPSDM Provinsi Sumatera Barat   | 1. Meningkatnya akreditasi pelatihan pada BPSDM Provinsi Sumatera Barat  | Akreditasi pelatihan pada BPSDM  | B  | B   | B   | A     | A     | A     |  |
|    |   | 2. Meningkatnya kualitas pelayanan BPSDM Provinsi Sumatera Barat   | a. Indeks Kepuasan Masyarakat  | 70 | 71  | 75  | 82    | 85    | 90    |  |
|    |   |  | b. Nilai evaluasi penyelenggaraan pelatihan  | 70 | 72  | 75  | 78    | 81    | 85    |  |
| 3. | Meningkatkan kompetensi ASN, Pimpinan Daerah dan Orientasi Anggota DPRD Kabupaten /Kota, Instansi vertikal dan Provinsi lainnya | Meningkatnya jumlah peserta pengembangan kompetensi ASN, Pimpinan Daerah dan Orientasi Anggota DPRD Kabupaten/Kota, instansi vertikal dan Provinsi lainnya | Jumlah peserta pengembangan kompetensi ASN, Pimpinan Daerah dan Anggota DPRD Kabupaten/ Kota, instansi vertikal dan Provinsi lainnya (orang) |    | 930 | 990 | 1.050 | 1.695 | 1.750 |  |

**BAB V**  
**STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BPSDM**

**5.1. Strategi**

Dalam rangka mencapai visi dan misi, perlu dirumuskan strategi yang tepat untuk mengatasi berbagai isu atau permasalahan serta dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Untuk pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka dirumuskan strategi sebagai tabel berikut:

Tabel 5.1  
Penentuan Strategi BPSDM Provinsi Sumatera Barat

| NO | SASARAN  | INDIKATOR SASARAN  | STRATEGI   |
|----|--|--|--|
| 1  | 2  | 3  | 4  |
| 1. | Meningkatnya jumlah ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah mengikuti pengembangan kompetensi paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun       | Persentase jumlah ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah mengikuti pengembangan kompetensi paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun (%) | Mengintegrasikan pengembangan kompetensi ASN Prov. Sumbar dibawah koordinasi BPSDM   |
| 2. | Meningkatnya jumlah ASN yang melanjutkan pendidikan melalui tugas dan izin belajar   | Jumlah ASN yang melanjutkan pendidikan   | Memberikan tugas dan izin belajar sesuai kebutuhan OPD   |
| 3. | Terwujudnya sertifikasi kompetensi bagi ASN Provinsi Sumatera Barat  | Jumlah ASN yang telah mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM  | Merumuskan Peraturan Gubernur tentang kewajiban ASN untuk mengikuti uji kompetensi dan memiliki sertifikasi kompetensi             |
| 4. | Meningkatnya akreditasi pelatihan pada BPSDM Provinsi Sumatera Barat   | Akreditasi pelatihan pada BPSDM  | Memenuhi standar akreditasi dari Lembaga Administrasi Negara dan Kementerian/Lembaga   |
| 5. | Meningkatnya kualitas pelayanan BPSDM Provinsi Sumatera Barat  | a. Indeks Kepuasan Masyarakat<br>b. Nilai evaluasi penyelenggaraan pelatihan   | Meningkatkan kualitas SDM, metode, sarana dan prasarana pengembangan kompetensi  |
| 6. | Meningkatnya jumlah peserta pengembangan kompetensi ASN, Pimpinan daerah dan Anggota DPRD Kabupaten/Kota, instansi vertikal dan Provinsi lainnya | Jumlah peserta pengembangan kompetensi ASN, Pimpinan Daerah dan Anggota DPRD Kabupaten/ Kota, instansi vertikal dan Provinsi lainnya         | Melaksanakan Pengembangan kompetensi ASN, Pimpinan daerah dan Anggota DPRD Kabupaten Kota, Instansi vertikal dan Provinsi Lainnya. |

## 5.2. Arah Kebijakan

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

Tabel 5.2  
Penentuan Kebijakan BPSDM Provinsi Sumatera Barat

| Tujuan  | Sasaran   | Strategi   | Kebijakan   |
|---|---|--|---|
| Meningkatkan kompetensi ASN Provinsi Sumatera Barat                 | 1. Meningkatnya jumlah ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun                                 | Mengintegrasikan pelatihan ASN Prov. Sumbar dibawah koordinasi BPSDM                                   | Pengintegrasian penyelenggaraan pelatihan ASN Provinsi Sumatera Barat           |
|   | 2. Meningkatnya jumlah peserta pengembangan kompetensi kontribusi ASN, Pimpinan Daerah dan Anggota DPRD Kabupaten/ Kota dan instansi vertikal di Sumatera Barat | Mengembangkan jenis pelatihan berbasis pemecahan masalah   | Pengembangan jenis pelatihan berbasis pemecahan masalah                         |
|   | 3. Meningkatnya tingkat pendidikan ASN Provinsi Sumatera Barat  | Penetapan standar tingkat pendidikan yang lebih tinggi dalam persyaratan jabatan ASN                   | Sistem pengembangan ASN strategis Provinsi Sumatera Barat                       |
|   | 4. Terwujudnya sertifikasi kompetensi bagi ASN Provinsi Sumatera Barat  | Menetapkan standar kompetensi profesi jabatan ASN  | Sistem pengembangan ASN strategis Provinsi Sumatera Barat                       |
| Meningkatkan standar kualitas lembaga BPSDM Provinsi Sumatera Barat | 1. Meningkatnya akreditasi pelatihan pada BPSDM Provinsi Sumatera Barat   | Meningkatkan standar kualitas SDM, metode, sarana dan prasarana pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi | Sistem penyelenggaraan pengembangan ASN Provinsi Sumatera Barat                 |
|   | 2. Meningkatnya kualitas pelayanan BPSDM Provinsi Sumatera Barat  | Menetapkan standar kualitas penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi                     | Standar minimal kualitas penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi |

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

Secara operasional, tujuan dan sasaran diwujudkan dalam program dan kegiatan OPD. Hal ini berarti bahwa seluruh program dan kegiatan harus bisa mencerminkan pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Maka dari itu, dalam perumusan Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat, telah dikembangkan dari 7 (tujuh) program pada renstra sebelumnya, menjadi 12 program pada perubahan renstra sekarang. Pengembangan program dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6.1  
 Penentuan Program BPSDM Provinsi Sumatera Barat

| NO | SASARAN  | INDIKATOR SASARAN  | PROGRAM   |
|----|--|--|---|
| 1  | 2  | 3  | 4   |
| 1. | Meningkatnya jumlah ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah mengikuti pengembangan kompetensi paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun | Persentase jumlah ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah mengikuti pengembangan kompetensi paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun (%) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Program peningkatan kompetensi manajerial</li> <li>2. Program peningkatan kompetensi teknis</li> <li>3. Program peningkatan kompetensi fungsional</li> </ol>  |
| 2. | Meningkatnya jumlah ASN yang melanjutkan pendidikan melalui tugas dan izin belajar   | Jumlah ASN yang melanjutkan pendidikan   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Program peningkatan kompetensi ASN pola kontribusi</li> <li>2. Program sertifikasi kompetensi ASN pola kontribusi</li> </ol>  |
| 3. | Terwujudnya sertifikasi kompetensi bagi ASN Provinsi Sumatera Barat  | Jumlah ASN yang telah mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM  | Program peningkatan pendidikan aparatur   |
| 4. | Meningkatnya akreditasi pelatihan pada BPSDM Provinsi Sumatera Barat   | Akreditasi pelatihan pada BPSDM  | Program sertifikasi kompetensi ASN  |
| 5. | Meningkatnya kualitas pelayanan BPSDM Provinsi Sumatera Barat  | <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Indeks Kepuasan Masyarakat</li> <li>b. Nilai evaluasi penyelenggaraan pelatihan</li> </ol>         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja keuangan</li> <li>2. Program perencanaan, pengelolaan pengawasan, pengendalian kegiatan dan asset</li> <li>3. Program pengelolaan kelembagaan pengembangan ASN</li> </ol> |

|    |  |  |  |
|----|--|--|--|
| 6. | Meningkatnya jumlah peserta pengembangan kompetensi ASN, Pimpinan daerah dan Anggota DPRD Kabupaten/Kota, instansi vertikal dan Provinsi lainnya | Jumlah peserta pengembangan kompetensi ASN, Pimpinan Daerah dan Anggota DPRD Kabupaten/ Kota, instansi vertikal dan Provinsi lainnya         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Program pelayanan administrasi perkantoran</li> <li>2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur</li> <li>3. Program peningkatan disiplin aparatur</li> <li>4. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur</li> </ol> |
| 7. | Meningkatnya jumlah ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah mengikuti pengembangan kompetensi paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun       | Persentase jumlah ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah mengikuti pengembangan kompetensi paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun (%) |  |

Adapun Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif BPSDM untuk tahun 2018 s.d. tahun 2021 adalah sebagaimana tercantum dalam tabel 6.2 berikut:

**TABEL 6.2**  
**RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA DAN PENDANAAN**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA BARAT**

| TUJUAN | SASARAN   | INDIKATOR SASARAN                                | KO DE   | PROGRAM DAN KEGIATAN                                      | INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)                      | DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN | TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN |         |            |         |            |         |            |         |            |         |            |         |  |         | UNIT KERJA SKPD PENANGGUNG JAWAB | Lokasi |  |
|--------|---|--|---------|---|--|--|---|---------|------------|---------|------------|---------|------------|---------|------------|---------|------------|---------|--|---------|----------------------------------|--------|--|
|        |   |  |         |   |  |  | TAHUN 2016                                    |         | TAHUN 2017 |         | TAHUN 2018 |         | TAHUN 2019 |         | TAHUN 2020 |         | TAHUN 2021 |         | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA OPD |         |                                  |        |  |
|        |   |  |         |   |  |  | Target  | Rp (Jt) | Target     | Rp (Jt) | Target     | Rp (Jt) | Target     | Rp (Jt) | Target     | Rp (Jt) | Target     | Rp (Jt) | Target   | Rp (Jt) |                                  |        |  |
| 1      | 2   | 3  | 4       | 5   | 6  | 7  | 8   | 9       | 10         | 11      | 12         | 13      | 14         | 15      | 16         | 17      | 18         | 19      | 20   | 21      | 22                               | 23     |  |
|        |   |  | 3.0.5.1 | PENUNJANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN                        |  |  |   | 13,676  |            |         | 8,061      |         | 15,346     |         | 17,324     |         | 18,962     |         | 22,346   |         | 95,715                           |        |  |
|        | (2.2) Meningkatkan kualitas pelayanan BPSDM Provinsi Sumatera Barat | (2.2.1) Indeks Kepuasan Masyarakat               | 51.1.11 | PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN                | Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran                                |  |   | 3,996   |            | 2,826   |            | 4,408   |            | 4,728   |            | 4,851   |            | 5,234   |  | 26,043  |                                  |        |  |
|        |   |  |         | 1 Penyediaan Jasa Surat Menyurat                          | Terlaksananya pelayanan jasa surat menyurat setiap tahun                       |  | 500 surat                                     | 12      | 500 surat  | 14      | 500 surat  | 16      | 500 surat  | 29      | 500 surat  | 34      | 500 surat  | 44      | 2500 surat                                     | 149     | Sekretariat                      |        |  |
|        |   | (2.2.2) Nilai evaluasi penyelenggaraan pelatihan |         | 2 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Terpenuhinya Pembayaran tagihan jasa komunikasi, listrik, dan air setiap tahun |  | 12 bln  | 650     | 12 bln     | 600     | 12 bln     | 800     | 12 bln     | 810     | 12 bln     | 840     | 12 bln     | 880     | 60 bln   | 4,580   | Sekretariat                      |        |  |
|        |   |  |         | 3 Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor                       | Terpeliharanya kebersihan kantor setiap tahun                                  |  | 12 bln  | 900     | 12 bln     | 920     | 12 bln     | 1,100   | 12 bln     | 1,150   | 12 bln     | 1,160   | 12 bln     | 1,200   | 60 bln   | 6,430   | Sekretariat                      |        |  |
|        |   |  |         | 4 Penyediaan Jasa Pengaman Kantor                         | Terpeliharanya keamanan kantor setiap tahun                                    |  | 12 bln  | 300     | 12 bln     | 310     | 12 bln     | 465     | 12 bln     | 480     | 12 bln     | 500     | 12 bln     | 620     | 60 bln   | 2,675   | Sekretariat                      |        |  |
|        |   |  |         | 5 Penyediaan Jasa Sopir Kantor                            | Terlaksananya mobilitas operasional kantor setiap tahun                        |  | 12 bln  | 100     | 12 bln     | 100     | 12 bln     | 129     | 12 bln     | 140     | 12 bln     | 150     | 12 bln     | 160     | 60 bln   | 779     | Sekretariat                      |        |  |
|        |   |  |         | 6 Penyediaan Alat Tulis Kantor                            | Terpenuhinya kebutuhan Alat Tulis Kantor Sekretariat OPD setiap tahun          |  | 12 bln  | 45      | 12 bln     | 50      | 12 bln     | 64      | 12 bln     | 80      | 12 bln     | 90      | 12 bln     | 100     | 60 bln   | 429     | Sekretariat                      |        |  |
|        |   |  |         | 7 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan                 | Terpenuhinya kebutuhan barang cetakan dan penggandaan setiap tahun             |  | 12 bln  | 60      | 12 bln     | 60      | 12 bln     | 74      | 12 bln     | 85      | 12 bln     | 90      | 12 bln     | 100     | 60 bln   | 469     | Sekretariat                      |        |  |

|  |  |  |          |  |  |   |  |         |       |         |     |         |       |         |       |         |       |         |       |        |        |             |  |
|--|--|--|----------|--|--|---|--|---------|-------|---------|-----|---------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|--------|--------|-------------|--|
|  |  |  |          | 8  | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/penerangan bangunan kantor | Tersedianya instalasi listrik/penerangan setiap tahun   |  | 12 bln  | 30    | 12 bln  | 30  | 12 bln  | 32    | 12 bln  | 46    | 12 bln  | 50    | 12 bln  | 60    | 60 bln | 248    | Sekretariat |  |
|  |  |  |          | 9  | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor                     | Tersedianya peralatan dan perlengkapan pendukung kegiatan kantor sesuai kebutuhan   |  | 1 pkt   | 1,100 | 1 pkt   | 50  | 1 pkt   | 875   | 1 pkt   | 910   | 1 pkt   | 920   | 1 pkt   | 940   | 5 pkt  | 4,795  | Sekretariat |  |
|  |  |  |          | 10   | Penyediaan Bahan Bacaan dan peraturan perundang-undangan         | Tersedianya bahan bacaan ASN BPSDM setiap tahun   |  | 12 bln  | 50    | 12 bln  | 25  | 12 bln  | 54    | 12 bln  | 70    | 12 bln  | 75    | 12 bln  | 80    | 60 bln | 354    | Sekretariat |  |
|  |  |  |          | 11   | Penyediaan Makanan & Minuman                                     | Tersedianya makanan dan minuman rapat dan tamu BPSDM setiap tahun   |  | 12 bln  | 50    | 12 bln  | 50  | 12 bln  | 60    | 12 bln  | 76    | 12 bln  | 80    | 12 bln  | 90    | 60 bln | 406    | Sekretariat |  |
|  |  |  |          | 12   | Rapat - Rapat Koordinasi dan konsultasi keluar dan dalam daerah  | Telaksananya pengiriman aparaturnya BPSDM Prov. Sumbang mengikuti Rakor dan Konsultasi ke Dalam dan Keluar Prov. Sumbang setiap tahun |  | 12 bln  | 559   | 12 bln  | 500 | 12 bln  | 597   | 12 bln  | 667   | 12 bln  | 670   | 12 bln  | 740   | 60 bln | 3,733  | Sekretariat |  |
|  |  |  |          | 13   | Penyediaan Jasa Informasi, Dokumentasi dan Publikasi             | Tersedianya Informasi pada Web Diklat, Media Cetak dan Media Elektronik setiap tahun  |  | 12 bln  | 53    | 12 bln  | 53  | 12 bln  | 53    | 12 bln  | 68    | 12 bln  | 70    | 12 bln  | 80    | 60 bln | 377    | Sekretariat |  |
|  |  |  |          | 14   | Penyediaan Jasa Pembinaan Mental dan Fisik Aparatur              | Terlaksananya Kegiatan senam dan ceramah agama setiap tahun   |  | 12 bln  | 14    | 12 bln  | 14  | 12 bln  | 14    | 12 bln  | 25    | 12 bln  | 30    | 12 bln  | 40    | 60 bln | 137    | Sekretariat |  |
|  |  |  |          | 15   | Penyediaan jasa laundry  | Terlaksananya pelayanan kebersihan perlengkapan bahan kain kamar peserta dan ruang belajar setiap tahun                               |  | 12 bln  | 73    | 12 bln  | 50  | 12 bln  | 75    | 12 bln  | 92    | 12 bln  | 92    | 12 bln  | 100   | 60 bln | 482    | Sekretariat |  |
|  |  |  | 51.1 .12 | <b>PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR</b> |  | <b>Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana aparaturnya</b>   |  |         | 2,547 |         | 430 |         | 2,808 |         | 2,948 |         | 3,115 |         | 3,370 |        | 15,218 |             |  |
|  |  |  |          | 1  | Pembangunan Gedung Kantor  | Tersedianya bangunan gedung kediklatan sesuai kebutuhan   |  | 1 Paket | 1,250 | 1 Paket | 114 | 1 Paket | 1,200 | 1 Paket | 1,300 | 1 Paket | 1,350 | 1 Paket | 1,400 | 5 pkt  | 6,614  | Sekretariat |  |
|  |  |  |          | 2  | Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional                            | Tersedianya kendaraan dinas operasional secara memadai  |  | 1 Paket | 100   | 1 Paket | 50  | 1 Paket | 100   | 1 Paket | 130   | 1 Paket | 135   | 1 Paket | 240   | 5 pkt  | 755    | Sekretariat |  |

|  |  |  |  |    |  |  |  |         |     |         |    |         |     |         |     |         |     |         |     |        |       |             |  |
|--|--|--|--|----|--|--|--|---------|-----|---------|----|---------|-----|---------|-----|---------|-----|---------|-----|--------|-------|-------------|--|
|  |  |  |  | 3  | Pengadaan Mebeler  | Tersedianya mebeler untuk asrama, ruang belajar dan kantor secara memadai              |  | 1 Paket | 200 | 1 Paket | 10 | 1 Paket | 400 | 1 Paket | 400 | 1 Paket | 410 | 1 Paket | 420 | 5 pkt  | 1,840 | Sekretariat |  |
|  |  |  |  | 4  | Pengadaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi                              | Tersedianya Peralatan komputer Kantor dan jaringannya yang memadai                     |  | 1 Paket | 150 | 1 Paket | 15 | 1 Paket | 200 | 1 Paket | 200 | 1 Paket | 220 | 1 Paket | 230 | 5 pkt  | 1,015 | Sekretariat |  |
|  |  |  |  | 5  | Pengadaan Peralatan Studio, Komunikasi dan Informasi                       | Tersedianya Peralatan Studio, Komunikasi dan Informasi secara memadai                  |  | 1 Paket | 150 | 1 Paket | 15 | 1 Paket | 200 | 1 Paket | 200 | 1 Paket | 210 | 1 Paket | 220 | 5 pkt  | 995   | Sekretariat |  |
|  |  |  |  | 6  | Pemeliharaan Rutin/Berkala Alat Studio, Alat Komunikasi dan Informasi      | Terpeliharanya Alat Studio, Alat Komunikasi dan Informasi setiap tahun                 |  | 12 bln  | 79  | 12 bln  | 15 | 12 bln  | 79  | 12 bln  | 79  | 12 bln  | 80  | 12 bln  | 90  | 60 bln | 422   | Sekretariat |  |
|  |  |  |  | 7  | Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor                                   | Terlaksananya perbaikan, rehab, pengecatan dan perawatan gedung dan jalan setiap tahun |  | 12 bln  | 200 | 12 bln  | 60 | 12 bln  | 200 | 12 bln  | 200 | 12 bln  | 200 | 12 bln  | 210 | 60 bln | 1,070 | Sekretariat |  |
|  |  |  |  | 8  | Pemeliharaan Peralatan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional           | Terpeliharanya Kendaraan Dinas Operasional dan Pembayaran Pajak Kendaraan setiap tahun |  | 12 bln  | 100 | 12 bln  | 50 | 12 bln  | 100 | 12 bln  | 100 | 12 bln  | 120 | 12 bln  | 130 | 60 bln | 600   | Sekretariat |  |
|  |  |  |  | 9  | Pemeliharaan Rutin/Berkala Instalasi dan Jaringan listrik, air dan telepon | Terpeliharanya jaringan listrik, air dan telepon/LAN setiap tahun                      |  | 12 bln  | 32  | 12 bln  | 20 | 12 bln  | 32  | 12 bln  | 42  | 12 bln  | 50  | 12 bln  | 60  | 60 bln | 236   | Sekretariat |  |
|  |  |  |  | 10 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Komputerisasi dan Jaringan Komputerisasi        | Terlaksananya pemeliharaan Komputer & Jaringannya setiap tahun                         |  | 12 bln  | 50  | 12 bln  | 20 | 12 bln  | 50  | 12 bln  | 50  | 12 bln  | 55  | 12 bln  | 60  | 60 bln | 285   | Sekretariat |  |
|  |  |  |  | 11 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan dan Perlengkapan Kantor               | Terlaksananya pemeliharaan Peralatan / Perlengkapan dan Mesin Kantor setiap tahun      |  | 12 bln  | 59  | 12 bln  | 15 | 12 bln  | 50  | 12 bln  | 50  | 12 bln  | 55  | 12 bln  | 60  | 60 bln | 289   | Sekretariat |  |
|  |  |  |  | 12 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Mebeler   | Terlaksananya pemeliharaan mebeler kantor setiap tahun                                 |  | 12 bln  | 42  | 12 bln  | 5  | 12 bln  | 42  | 12 bln  | 42  | 12 bln  | 50  | 12 bln  | 55  | 60 bln | 236   | Sekretariat |  |
|  |  |  |  | 13 | Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran OPD                                | Terlaksananya Penyusunan Dokumen Perencanaan/Program Kerja OPD setiap tahun            |  | 12 bln  | 50  | 12 bln  | 15 | 12 bln  | 55  | 12 bln  | 55  | 12 bln  | 60  | 12 bln  | 65  | 60 bln | 300   | Sekretariat |  |

|   |  |   |          |    |   |   |  |                   |     |          |     |                   |     |                   |     |                   |     |                   |     |           |       |             |  |
|---|--|---|----------|----|---|---|--|-------------------|-----|----------|-----|-------------------|-----|-------------------|-----|-------------------|-----|-------------------|-----|-----------|-------|-------------|--|
|   |  |   |          | 14 | Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian Aset OPD                                 | Terlaksananya Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian Aset OPD setiap tahun  |  | 12 bln            | 50  | 12 bln   | 26  | 12 bln            | 50  | 12 bln            | 50  | 12 bln            | 60  | 12 bln            | 65  | 60 bln    | 301   | Sekretariat |  |
|   |  |   |          | 15 | Rapat koordinasi perencanaan dan forum OPD kediklatan                             | Tercapainya kesepakatan hasil forum OPD kediklatan setiap tahun   |  | 1 dok kesepakatan | 35  |          | -   | 1 dok kesepakatan | 50  | 1 dok kesepakatan | 50  | 1 dok kesepakatan | 60  | 1 dok kesepakatan | 65  | 5 dok     | 260   | Sekretariat |  |
|   |  |   | 51.1 .13 |    | <b>PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR</b>                                      | Meningkatnya disiplin aparatur BPSDM dalam berpakaian dinas   |  |                   | 55  |          | 55  |                   | 60  |                   | 63  |                   | 80  |                   | 100 |           | 413   |             |  |
|   |  |   |          | 1  | Pengadaan Pakaian Dinas beserta kelengkapannya                                    | Tersedianya Pakaian Dinas Harian ASN setiap tahun   |  | 100 stel          | 55  | 100 stel | 55  | 100 stel          | 60  | 100 stel          | 63  | 100 stel          | 80  | 100 stel          | 100 | 500 stel  | 413   | Sekretariat |  |
|   |  |   | 51.1 .14 |    | <b>PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR</b>                         | Meningkatnya kapasitas sumberdaya aparatur BPSDM  |  |                   | 37  |          | 149 |                   | 40  |                   | 42  |                   | 80  |                   | 105 |           | 453   |             |  |
|   |  |   |          | 1  | Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan                        | Meningkatnya pemahaman ASN BPSDM terhadap perkembangan PUU setiap tahun   |  | 15 orang          | 17  | 15 orang | 80  | 15 orang          | 20  | 20 orang          | 22  | 20 orang          | 30  | 20 orang          | 40  | 85 orang  | 209   | Sekretariat |  |
|   |  |   |          | 2  | Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Aparatur                                       | Meningkatnya kapasitas aparatur setiap tahun  |  | 30 orang          | 10  | 30 orang | 40  | 30 orang          | 10  | 30 orang          | 10  | 35 orang          | 25  | 40 orang          | 30  | 155 orang | 125   | Sekretariat |  |
|   |  |   |          | 3  | Pengelolaan Angka Kredit Widyaiswara  | Jumlah Penerbitan PAK Widyaiswara setiap tahun  |  | 30 PAK            | 10  | 30 PAK   | 29  | 30 PAK            | 10  | 30 PAK            | 10  | 30 PAK            | 25  | 30 PAK            | 35  | 150 orang | 119   | Sekretariat |  |
| (2) Meningkatkan standar kualitas lembaga BPSDM Provinsi Sumatera Barat | (2.1) Meningkatkan akreditasi pelatihan pada BPSDM Provinsi Sumatera Barat | (2.1.1) Akreditasi pelatihan pada BPSDM | 5.1. 1.8 |    | <b>PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA KEUANGAN</b> | Meningkatnya capaian kinerja keuangan dan sistem pelaporan kinerja SKPD   |  |                   | 249 |          | 257 |                   | 274 |                   | 288 |                   | 302 |                   | 330 |           | 1,700 |             |  |
|   |  |   |          | 1  | Penyusunan Laporan Capaian Kinerja & Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD              | Terlaksananya Dokumen kinerja T1-T4, Laporan Kinerja BPSDM, Dokumen LPPD/LKPJ, Laporan Capaian Program Kegiatan APBD setiap Tahun |  | 4 dok             | 39  | 4 dok    | 47  | 4 dok             | 60  | 4 dok             | 70  | 4 dok             | 75  | 4 dok             | 90  | 20 dok    | 381   | Sekretariat |  |
|   |  |   |          | 2  | Penatausahaan Keuangan SKPD   | terlaksananya penatausahaan Keuangan setiap tahun   |  | 13 dok            | 210 | 13 dok   | 210 | 13 dok            | 214 | 13 dok            | 218 | 13 dok            | 227 | 13 dok            | 240 | 65 dok    | 1,319 | Sekretariat |  |

| (1)<br>Meningkatkan kompetensi ASN Provinsi Sumatera Barat | (1.1)<br>Meningkatnya jumlah ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun | (1.1.1)<br>Persentase jumlah ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun | 5.1.<br>1.1 | PROGRAM PENDIDIKAN KEDINASAN | Meningkatnya kompetensi manajerial, teknis, fungsional, JPT, administrator, dan pengawas Provinsi Sumatera Barat |  | 5,977 |          | 3,182 |          | 7,066 |          | 8,486  |          | 9,680  |          | 12,247 |          | 46,638  |         |       |      |  |
|--|---|---|-------------|------------------------------|--|--|-------|----------|-------|----------|-------|----------|--------|----------|--------|----------|--------|----------|---------|---------|-------|------|--|
|  |   |   |             | 1                            | Diklat Kepemimpinan Tk II/ Reform Leader Academy (RLA)   | Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi Provinsi Sumatera Barat yang mengikuti Diklatpim Tk. II / RLA |       | 5 org    | 357   | 5 org    | 100   | 5 org    | 150    | 5 org    | 160    | 5 org    | 180    | 5 org    | 200     | 25 org  | 1,147 | BPKM |  |
|  |   |   |             | 2                            | Diklat Kepemimpinan Tk III   | Jumlah Pejabat administrator Provinsi Sumatera Barat yang mengikuti Diklatpim Tk. III        |       | 30 org   | 700   | 30 org   | 100   | 30 org   | 200    | 30 org   | 210    | 30 org   | 230    | 30 org   | 260     | 150 org | 1,700 | BPKM |  |
|  |   |   |             | 3                            | Diklat Kepemimpinan Tk IV  | Jumlah Pejabat pengawas Provinsi Sumatera Barat yang mengikuti Diklatpim Tk. IV              |       | 60 org   | 1,250 | 60 org   | 600   | 60 org   | 600    | 60       | 410    | 60       | 450    | 60       | 500     | 300 org | 3,810 | BPKM |  |
|  |   |   |             | 4                            | Peningkatan Standar Penyelenggaraan Diklat Manajerial pola Fasilitasi Kab/Kota                                   | Meningkatnya Standar Penyelenggaraan Diklat Manajerial pola Fasilitasi Kab/Kota              |       | 12 bulan | 100   | 12 bulan | 52    | 12 bulan | 60     | 12 bulan | 70     | 12 bulan | 80     | 12 bulan | 100     | 60 bln  | 462   | BPKM |  |
|  |   |   |             | 5                            | Diklat Pendidikan Dasar Bagi CPNS Gol II   | Jumlah CASN Prov. Sumatera Barat Gol. II mengikuti pendidikan dasar                          |       |          |       |          |       |          | 80 org | 70       | 80 org | 80       | 80 org | 100      | 240 org | 250     | BPKM  |      |  |
|  |   |   |             | 6                            | Diklat Pendidikan Dasar Bagi CPNS Gol III  | Jumlah CASN Prov. Sumatera Barat Gol. III mengikuti pendidikan dasar                         |       |          |       |          |       |          | 80 org | 66       | 80 org | 80       | 80 org | 100      | 240 org | 246     | BPKM  |      |  |
|  |   |   |             | 7                            | Pengiriman Peserta Diklat Pendidikan Dasar Bagi CPNS Gol III dan II  | Jumlah CASN Prov. Sumatera Barat Gol. III dan II mengikuti pendidikan dasar                  |       | 6 Orang  | 100   | 6 Orang  | 30    | 6 Orang  | 50     | 6 Orang  | 60     | 6 Orang  | 80     | 6 Orang  | 100     | 30 org  | 420   | BPKM |  |
|  |   |   |             | 8                            | Diklat Aparatur Revolusi Mental bagi JPT Pratama   | Jumlah JPT pratama yang mengikuti diklat Revolusi Mental                                     |       | 30 org   | 100   | 30 org   | 80    | 30 org   | 100    | 30 org   | 60     | 30 org   | 80     | 30 org   | 100     | 150 org | 520   | BPKM |  |

|  |  |  |  |    |   |   |  |            |     |            |     |            |     |             |    |             |     |             |     |             |     |      |  |
|--|--|--|--|----|---|---|--|------------|-----|------------|-----|------------|-----|-------------|----|-------------|-----|-------------|-----|-------------|-----|------|--|
|  |  |  |  | 9  | Peningkatan Standar Penyelenggaraan Diklat Teknis pola Fasilitasi Kab/Kota                  | Meningkatnya Standar Penyelenggaraan Diklat Teknis pola Fasilitasi Kab/Kota |  | 7 kab/kota | 80  | 7 kab/kota | 50  | 7 kab/kota | 56  | 10 Kab/Kota | 60 | 15 Kab/Kota | 80  | 19 Kab/Kota | 100 | 19 Kab/kota | 426 | BPKT |  |
|  |  |  |  | 10 | Diklat Teknis Pembekalan Bagi PNS Menjelang Purna Tugas                                     | Jumlah Peserta Diklat   |  | 30 org     | 150 | 30 org     | 80  | 30 org     | 100 | 30 org      | 90 | 30 org      | 100 | 30 org      | 120 | 150 org     | 640 | BPKT |  |
|  |  |  |  | 11 | Diklat Teknis Pengarustamaan Gender   | Jumlah Peserta Diklat   |  | 30 org     | 100 | 30 org     | 80  | 30 org     | 100 | 30 org      | 90 | 30 org      | 100 | 0           | -   | 150 org     | 470 | BPKT |  |
|  |  |  |  | 12 | Diklat Teknis Pengadaan Barang dan Jasa   | Jumlah Peserta Diklat   |  | 30 org     | 150 | 30 org     | 90  | 30 org     | 100 | 30 org      | 90 | 30 org      | 100 | 30 org      | 120 | 150 org     | 650 | BPKT |  |
|  |  |  |  | 13 | Diklat Teknis Analisa Kebutuhan Diklat (AKD)  | Jumlah Peserta Diklat   |  | 60 org     | 150 | 60 org     | 90  | 60 org     | 100 | 30 org      | 60 |             |     | 30 org      | 80  | 240 org     | 480 | BPKT |  |
|  |  |  |  | 14 | Diklat Teknis Standar Operasional Prosedur  | Jumlah Peserta Diklat   |  | 30 org     | 130 | 30 org     | 80  | 30 org     | 100 | 30 org      | 60 |             |     |             |     | 120 org     | 370 | BPKT |  |
|  |  |  |  | 15 | Diklat Teknis Pelayanan Publik  | Jumlah Peserta Diklat   |  | 30 org     | 130 | 30 org     | 80  | 30 org     | 100 | 30 org      | 60 | 30 org      | 70  | 30 org      | 90  | 150 org     | 530 | BPKT |  |
|  |  |  |  | 16 | Diklat Teknis Perencanaan Anggaran Berbasis Kinerja   | Jumlah Peserta Diklat   |  | 30 org     | 150 | 30 org     | 80  | 30 org     | 100 | 0           | 60 | 30 org      | 70  | 0           | -   | 150 org     | 460 | BPKT |  |
|  |  |  |  | 17 | Diklat Teknis Pengelolaan aset  | Jumlah Peserta Diklat   |  | 30 org     | 80  | 30 org     | 80  | 30 org     | 80  | 30 org      | 60 | 30 org      | 70  | 60 org      | 90  | 150 org     | 460 | BPKT |  |
|  |  |  |  | 18 | Diklat Teknis Revolusi Mental Untuk Pelaksana   | Jumlah Peserta Diklat   |  | 60 org     | 150 | 60 org     | 100 | 60 org     | 100 | 30 org      | 60 | 30 org      | 70  | 30 org      | 90  | 240 org     | 570 | BPKT |  |
|  |  |  |  | 19 | Diklat Teknis pembangunan aplikasi OPD berbasis WEB tingkat dasar, intermedial, dan ekspert | Meningkatnya kemampuan peserta dalam membangun aplikasi berbasis web        |  | 30 org     | 100 | 30 org     | 50  | 30 org     | 80  | 30 org      | 60 | 60 org      | 70  | 30 org      | 90  | 150 org     | 450 | BPKT |  |
|  |  |  |  | 20 | Diklat Teknis Tata Naskah Dinas & Kearsipan   | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Teknis tata naskah dinas dan kearsipan |  | 30 org     | 100 | 30 org     | 50  | 30 org     | 50  | 30 org      | 60 | 30 org      | 50  | 30 org      | 70  | 150 org     | 380 | BPKT |  |
|  |  |  |  | 21 | Diklat Teknis Penatausahaan Keuangan Daerah Berbasis Akural                                 | Terlaksananya diklat Teknis Penatausahaan Keuangan Daerah                   |  | 30 org     | 150 | 30 org     | 50  | 30 org     | 100 | 30 org      | 50 | 30 org      | 60  | 30 org      | 80  | 150 org     | 490 | BPKT |  |

|  |  |  |  |    |   |  |  |        |     |        |     |        |     |        |    |        |    |        |    |         |     |      |  |
|--|--|--|--|----|---|--|--|--------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|----|--------|----|--------|----|---------|-----|------|--|
|  |  |  |  | 22 | Diklat Teknis Budaya Kerja  | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Teknis Budaya Kerja   |  | 30 org | 80  | 30 org | 50  | 30 org | 50  | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 80 | 150 org | 370 | BPKT |  |
|  |  |  |  | 23 | Diklat Teknis Government Chief Information Officer                                    | Jumlah Peserta Diklat  |  | 60 org | 100 | 60 org | 100 | 60 org | 100 | 30 org | 50 | 0      | -  | 30 org | 70 | 210 org | 420 | BPKT |  |
|  |  |  |  | 24 | Diklat Teknis Pengelolaan Barang Milik daerah   | Jumlah Peserta Diklat  |  | 30 org | 100 | 30 org | 50  | 30 org | 100 | 30 org | 50 | 30 org | 70 | 30 org | 80 | 150 org | 450 | BPKT |  |
|  |  |  |  | 25 | Diklat teknis peningkatan kemampuan toefle bagi calon penerima beasiswa tugas belajar | Jumlah Peserta Diklat  |  | 30 org | 100 | 30 org | 50  | 30 org | 100 | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 70 | 150 org | 430 | BPKT |  |
|  |  |  |  | 26 | Diklat teknis peningkatan kemampuan komunikasi bahasa inggris                         | Jumlah Peserta Diklat  |  | 30 org | 80  | 30 org | 50  | 30 org | 80  | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 70 | 150 org | 390 | BPKT |  |
|  |  |  |  | 27 | Diklat Teknis Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) OPD                              | Tersedianya aparatur yang mampu menyusun Renstra pada OPD masing-masing  |  |        |     |        |     |        |     |        |    |        |    | 30 org | 70 | 30 org  | 70  | BPKT |  |
|  |  |  |  | 28 | Diklat Teknis Pramu Pimpinan  | Tersedianya aparatur yang mampu dalam membantu kegiatan pimpinan   |  |        |     |        |     |        |     | 30 org | 50 | 0      | -  | 30 org | 80 | 60 org  | 130 | BPKT |  |
|  |  |  |  | 29 | Diklat Teknis Keprotokolan dan Kehumasan  | Tersedianya aparatur yang mampu dan kompeten dalam melaksanakan tugasnya sebagai keprotokolan dan kehumasan di OPD masing-masing |  |        |     |        |     |        |     | 30 org | 50 | 0      | -  | 30 org | 80 | 60 org  | 130 | BPKT |  |

|  |  |  |  |    |  |   |  |  |        |     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        |        |        |        |        |        |        |        |      |      |  |
|--|--|--|--|----|--|---|--|--|--------|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|------|--|
|  |  |  |  | 30 | Diklat Pengolahan Data Elektronik Berbasis IT                        | Tersedianya aparatur sebagai pelaksanaan pengembangan sistem informasi, sandi dan telematika dalam rangka pengolahan data dan pelaksanaan pengumpulan, pengolahan data serta pendayagunaan sistem informasi |  |  |        |     |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 30 org | 50     | 30 org | 50     | 30 org | 70     | 60 org | 170    | BPKT |      |  |
|  |  |  |  | 31 | Diklat Teknis Reformasi Birokrasi                                    | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Teknis Reformasi Birokrasi   |  |  |        |     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 80     | 60 org | 190  | BPKT |  |
|  |  |  |  | 32 | Analisis Jabatan dan Beban Kerja (ANJAB dan ABK)                     | Terlaksananya Diklat Anjab dan ABK bagi Pegawai ASN Pelaksana   |  |  | 30 org | 100 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        |        |        |        |        |        | 30 org | 100    | BPKT |      |  |
|  |  |  |  | 33 | Diklat Teknis Manajemen LKPJ   | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Teknis Manajemen LKPJ  |  |  |        |     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 80     | 60 org | 190  | BPKT |  |
|  |  |  |  | 34 | Diklat Teknis Manajemen Aset   | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Teknis Manajemen Aset  |  |  |        |     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 80     | 60 org | 190  | BPKT |  |
|  |  |  |  | 35 | Diklat Teknis Manajemen Kinerja ASN                                  | Jumlah peserta yang mengikuti diklat teknis manajemen kinerja ASN   |  |  |        |     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 75     | 60 org | 185  | BPKT |  |
|  |  |  |  | 36 | Diklat Teknis Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Teknis AKIP/LAKIP  |  |  |        |     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 75     | 60 org | 185  | BPKT |  |
|  |  |  |  | 37 | Diklat Teknis Monitoring dan Evaluasi                                | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Teknis Monitoring dan Evaluasi   |  |  |        |     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 80     | 60 org | 190  | BPKT |  |

|  |  |  |  |    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        |        |        |        |        |        |        |        |      |      |  |
|--|--|--|--|----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|------|--|
|  |  |  |  | 38 | Diklat Teknis Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Teknis Pemetaan Sekolah                                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 75     | 60 org | 185    | BPKT |      |  |
|  |  |  |  | 39 | Diklat Teknis Pelayanan Prima bagi Tenaga Pelaksana        | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Teknis Analisis Kebutuhan Guru dan Tenaga teknis Pendidikan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 80     | 60 org | 190  | BPKT |  |
|  |  |  |  | 40 | Diklat Teknis Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)       | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Teknis Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 80     | 60 org | 190  | BPKT |  |
|  |  |  |  | 41 | Diklat Teknis AMT  | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Teknis AMT  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 80     | 60 org | 190  | BPKT |  |
|  |  |  |  | 42 | Diklat Teknis Bendahara Penerimaan APBD                    | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Teknis Bendahara Penerimaan APBD                            |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 75     | 60 org | 185  | BPKT |  |
|  |  |  |  | 43 | Diklat Teknis Bendahara Pengeluaran APBD                   | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Teknis Bendahara Pengeluaran APBD                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 75     | 60 org | 185  | BPKT |  |
|  |  |  |  | 44 | Diklat Teknis Bendahara Gaji                               | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Teknis Bendahara Gaji                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 80     | 60 org | 190  | BPKT |  |
|  |  |  |  | 45 | Diklat Teknis Penyusunan Laporan Keuangan Daerah           | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Teknis Penyusunan Laporan Keuangan Daerah                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 80     | 60 org | 190  | BPKT |  |
|  |  |  |  | 46 | Diklat Teknis Penyusunan Laporan Asset Daerah              | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Teknis Penyusunan Laporan Asset Daerah                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 80     | 60 org | 190  | BPKT |  |



|  |  |  |  |    |  |  |  |            |     |            |     |            |     |            |        |            |        |            |        |             |      |       |  |
|--|--|--|--|----|--|--|--|------------|-----|------------|-----|------------|-----|------------|--------|------------|--------|------------|--------|-------------|------|-------|--|
|  |  |  |  | 56 | Diklat Teknis Penanganan Konflik Bagi Satuan Polisi Pamong Praja               | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Teknis Penanganan Konflik Bagi Satuan Polisi Pamong Praja |  |            |     |            |     | 30 org     | 40  | 30 org     | 50     | 30 org     | 70     | 60 org     | 160    | BPKT        |      |       |  |
|  |  |  |  | 57 | Diklat Fungsional Management of Training (MoT)                                 | Terlaksananya Diklat Management of Training  |  | 30 org     | 100 | 30 org     | 50  | 30 org     | 80  | 30 org     | 40     | 30 org     | 50     | 30 org     | 60     | 150 org     | 380  | BPKT  |  |
|  |  |  |  | 58 | Diklat Teknis Perencanaan Pembangunan  | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Teknis Perencanaan Pembangunan                            |  |            |     |            |     |            |     |            | 30 org | 50         | 30 org | 60         | 30 org | 110         | BPKT |       |  |
|  |  |  |  | 59 | Diklat Fungsional Calon Pengawas Sekolah                                       | Terlaksananya Diklat Calon Pengawas Sekolah  |  | 30 org     | 150 | 30 org     | 80  | 30 org     | 100 | 30 org     | 80     | 30 org     | 80     | 30 org     | 100    | 150 org     | 590  | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 60 | Diklat Pembentukan Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa      | Terlaksananya Diklat Pembentukan Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa        |  | 30 org     | 80  | 30 org     | 80  | 30 org     | 80  | 30 org     | 50     | 30 org     | 60     | 30 org     | 75     | 150 org     | 425  | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 61 | Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian   | Terlaksananya Diklat Analisis Kepegawaian  |  | 30 org     | 90  | 30 org     | 80  | 30 org     | 90  | 30 org     | 50     | 30 org     | 60     | 30 org     | 75     | 150 org     | 445  | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 62 | Diklat Fungsional Penulisan Karya Tulis Ilmiah                                 | Terlaksananya Diklat Penulisan Karya Tulis Ilmiah  |  | 30 org     | 90  | 30 org     | 80  | 30 org     | 90  | 30 org     | 50     | 30 org     | 60     | 30 org     | 75     | 150 org     | 445  | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 63 | Diklat Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja                                     | Terlaksananya Diklat Satuan Polisi Pamong Praja  |  | 30 org     | 80  | 30 org     | 80  | 30 org     | 80  | 30 org     | 50     | 30 org     | 60     | 30 org     | 75     | 150 org     | 425  | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 64 | Diklat Fungsional Pemadam Kebakaran  | Terlaksananya Diklat Pemadam Kebakaran   |  | 30 org     | 80  | 30 org     | 80  | 30 org     | 80  | 30 org     | 50     | 30 org     | 60     | 30 org     | 75     | 150 org     | 425  | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 65 | Peningkatan Standar Penyelenggaraan Diklat Fungsional pola Fasilitasi Kab/Kota | Meningkatnya Standar Penyelenggaraan Diklat Fungsional pola Fasilitasi Kab/Kota                |  | 8 kab/kota | 100 | 8 kab/kota | 100 | 8 kab/kota | 100 | 8 kab/kota | 80     | 8 kab/kota | 80     | 8 kab/kota | 95     | 19 Kab/Kota | 555  | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 66 | Diklat Fungsional Administrator Kesehatan                                      | Terlaksananya Diklat Administrasi Kesehatan  |  | 30 org     | 80  | 30 org     | 80  | 30 org     | 80  | 30 org     | 50     | 30 org     | 60     | 30 org     | 77     | 150 org     | 427  | BPKJF |  |

|  |  |  |  |    |  |   |  |        |    |        |    |        |    |        |    |        |    |        |    |         |     |       |  |
|--|--|--|--|----|--|---|--|--------|----|--------|----|--------|----|--------|----|--------|----|--------|----|---------|-----|-------|--|
|  |  |  |  | 67 | Diklat Fungsional Penilaian Angka Kredit Guru Bagi Tim Penilai     | Terlaksananya Diklat Penilaian Angka Kredit Fungsional bagi Tim Penilai                     |  | 30 org | 80 | 30 org | 50 | 30 org | 80 | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 75 | 150 org | 395 | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 68 | Diklat Fungsional Administrasi Perkantoran Bagi Pengelola Arsip    | Terlaksananya Diklat Administrasi Perkantoran bagi Pengelola Arsip                          |  | 30 org | 80 | 30 org | 50 | 30 org | 80 | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 75 | 150 org | 395 | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 69 | Diklat Fungsional Penghitungan Angka Kredit Guru                   | Terlaksananya Diklat Penghitungan Angka Kredit Guru   |  | 30 org | 80 | 30 org | 50 | 30 org | 80 | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 75 | 150 org | 395 | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 70 | Training of Trainers (TOT) Khusus Reformasi Birokrasi              | Terlaksananya TOT Khusus Reformasi Birokrasi Bagi Tenaga Pengajar / Widyaiswara             |  |        | -  |        | -  |        | -  | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 80 | 60 org  | 190 | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 71 | Diklat NLP untuk Widyaiswara                                       | Meningkatnya Kemampuan Widyaiswara dalam mengampu pengajaran                                |  |        |    |        |    |        |    | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 80 | 60 org  | 190 | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 72 | Diklat Creative Problem Solving bagi Widyaiswara                   | Meningkatnya Kemampuan Widyaiswara dalam membantu peserta untuk menemukan pemecahan masalah |  |        |    |        |    |        |    | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 80 | 60 org  | 190 | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 73 | Rancang Bangun Kurikulum   | Terlaksananya Diklat Rancang Bangun Kurikulum Bagi Tenaga Pengajar / Widyaiswara            |  |        |    |        |    |        |    | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 80 | 60 org  | 190 | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 74 | Training of Trainers (TOT) Substansi PIM III dan IV                | Terlaksananya TOT Substansi PIM III dan IV Bagi Tenaga Pengajar / Widyaiswara               |  |        |    |        |    |        |    | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 80 | 60 org  | 190 | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 75 | Diklat Fungsional peningkatan kemampuan bahasa Inggris Widyaiswara | Jumlah Peserta Diklat   |  |        |    |        |    |        |    | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 80 | 60 org  | 190 | BPKJF |  |







|  |  |   |     |  |   |  |  |  |         |     |        |     |        |     |         |     |         |     |       |
|--|--|---|-----|--|---|--|--|--|---------|-----|--------|-----|--------|-----|---------|-----|---------|-----|-------|
|  |  |   | 99  | Diklat Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli  | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli                     |  |  |  |         |     | 30 org | 40  | 30 org | 40  | 30 org  | 60  | 60 org  | 140 | BPKJF |
|  |  |   | 100 | Diklat Fungsional Pengendalian Pencemaran Air  | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Fungsional Pengendalian Pencemaran Air                 |  |  |  |         |     | 30 org | 40  | 30 org | 40  | 30 org  | 60  | 60 org  | 140 | BPKJF |
|  |  |   | 101 | Diklat Fungsional Pengendalian Pencemaran Hayati (B3)                                | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Fungsional Pengendalian Pencemaran Hayati (B3)         |  |  |  |         |     | 30 org | 40  | 30 org | 40  | 30 org  | 60  | 60 org  | 140 | BPKJF |
| (3) Meningkatkan kompetensi ASN, Pimpinan Daerah dan Orientasi Anggota DPRD Kabupaten/Kota, Instansi vertikal dan Provinsi lainnya | (3.1) Meningkatkan jumlah peserta pengembangan kompetensi ASN, Pimpinan Daerah dan Orientasi Anggota DPRD Kabupaten/Kota, instansi vertikal dan Provinsi lainnya | (3.1.1) Jumlah peserta pengembangan kompetensi kontribusi ASN, Pimpinan Daerah dan Anggota DPRD Kabupaten/Kota, instansi vertikal dan Provinsi lainnya (orang | 102 | Diklat Kepemimpinan Tk IV Pola Kontribusi  | Jumlah Pejabat pengawas kab/kota dan instansi lainnya yang mengikuti Diklatpim Tk. IV       |  |  |  | 30 org  | 200 | 30 org | 100 | 30 org | 110 | 30 org  | 130 | 90 org  | 540 | BPKM  |
|  |  |   | 103 | Diklat Kepemimpinan Tk III Pola Kontribusi   | Jumlah Pejabat Administrator Kab/Kota dan instansi lainnya yang mengikuti Diklatpim Tk. III |  |  |  | 90 org  | 300 | 30 org | 100 | 30 org | 110 | 30 org  | 130 | 150 org | 640 | BPKM  |
|  |  |   | 104 | Diklat Pendidikan Dasar Bagi CPNS Gol II Pola Kontribusi                             | Jumlah CASN kab/kota dan instansi lainnya Gol. II mengikuti pendidikan dasar                |  |  |  | 120 org | 300 | 80 org | 100 | 80 org | 110 | 120 org | 130 | 280 org | 640 | BPKM  |
|  |  |   | 105 | Diklat Pendidikan Dasar Bagi CPNS Gol III Pola Kontribusi                            | Jumlah CASN kab/kota dan instansi lainnya Gol. III mengikuti pendidikan dasar               |  |  |  | 120 org | 300 | 60 org | 100 | 60 org | 110 | 120 org | 130 | 240 org | 640 | BPKM  |
|  |  |   | 106 | Diklat pengembangan kompetensi Anggota DPRD kab/kota pola Kontribusi                 | Peningkatan pemahaman bidang tugas anggota DPRD Kab/Kota                                    |  |  |  | 30 org  | 80  | 30 org | 50  | 30 org | 60  | 30 org  | 80  | 120 org | 270 | BPKM  |
|  |  |   | 107 | Diklat Pengelolaan Keuangan Nagari/desa bagi wali nagari/kepala desa pola kontribusi | Jumlah Wali Nagari/ Kepala Desa yang memahami pegelolaan Keuangan nagari/desa               |  |  |  | 30 org  | 80  | 30 org | 50  | 30 org | 60  | 30 org  | 80  | 90 org  | 270 | BPKM  |

|  |  |  |  |     |  |   |  |  |  |  |  |        |    |        |    |        |    |        |    |        |     |      |  |
|--|--|--|--|-----|--|---|--|--|--|--|--|--------|----|--------|----|--------|----|--------|----|--------|-----|------|--|
|  |  |  |  | 108 | Diklat Kepemimpinan Pemerintahan Nagari bagi wali nagari/kepala desa pola kontribusi                   | Jumlah Wali Nagari/ Kepala Desa yang memahami kepemimpinan nagari/ desa                         |  |  |  |  |  | 30 org | 80 | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 80 | 90 org | 270 | BPKM |  |
|  |  |  |  | 109 | Diklat Pengelolaan Perencanaan pembangunan nagari/desa bagi wali nagari/ kepala desa pola kontribusi   | Jumlah Wali Nagari/ Kepala Desa yang memahami Pengelolaan Perencanaan pembangunan nagari/ desa  |  |  |  |  |  | 30 org | 80 | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 80 | 90 org | 270 | BPKM |  |
|  |  |  |  | 110 | Diklat Pengelolaan Administrasi pemerintahan nagari/desa bagi wali nagari/ kepala desa pola kontribusi | Jumlah Wali Nagari/ Kepala Desa yang memahami Pengelolaan Administrasi pemerintahan nagari/desa |  |  |  |  |  | 30 org | 80 | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 80 | 90 org | 270 | BPKM |  |
|  |  |  |  | 111 | Diklat Pengelolaan Aset nagari/Desa bagi wali nagari/kepala desa pola kontribusi                       | Jumlah Wali Nagari/ Kepala Desa yang memahami Pengelolaan Aset nagari/Desa                      |  |  |  |  |  | 30 org | 80 | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 70 | 90 org | 260 | BPKM |  |
|  |  |  |  | 112 | Diklat legal drafting bagi wali nagari/kepala desa pola kontribusi                                     | Jumlah Wali Nagari/ Kepala Desa yang memahami legal drafting                                    |  |  |  |  |  | 30 org | 80 | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 70 | 90 org | 260 | BPKM |  |
|  |  |  |  | 113 | Diklat Peningkatan Kompetensi Bagi Lurah pola kontribusi   | Jumlah Lurah yang memahami kompetensi pemerintahan kelurahan                                    |  |  |  |  |  | 30 org | 80 | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 70 | 90 org | 260 | BPKM |  |
|  |  |  |  | 114 | Diklat Teknis Penyusunan LAKIP (Kontribusi)  | Jumlah Peserta Diklat   |  |  |  |  |  | 30 org | 80 | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 70 | 90 org | 260 | BPKT |  |
|  |  |  |  | 115 | Diklat Teknis Penatausahaan Keuangan Daerah (Kontribusi)   | Jumlah Peserta Diklat   |  |  |  |  |  | 30 org | 80 | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 70 | 90 org | 260 | BPKT |  |
|  |  |  |  | 116 | Diklat Teknis Pengelola Aset Untuk Perangkat Nagari (Kontribusi)                                       | Jumlah Peserta Diklat   |  |  |  |  |  | 30 org | 80 | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 70 | 90 org | 260 | BPKT |  |

|  |  |  |  |     |  |  |  |  |  |  |  |        |     |        |        |        |        |        |        |        |        |       |      |  |
|--|--|--|--|-----|--|--|--|--|--|--|--|--------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|------|--|
|  |  |  |  | 117 | Diklat Teknis Training of Course (Kontribusi)  | Jumlah Peserta Diklat  |  |  |  |  |  | 30 org | 80  | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 90 org | 260    | BPKT  |      |  |
|  |  |  |  | 118 | Diklat Teknis standar akuntansi pelaporan berbasis akrual (kontribusi)                   | Jumlah Peserta Diklat  |  |  |  |  |  | 30 org | 80  | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 90 org | 260    | BPKT  |      |  |
|  |  |  |  | 119 | Diklat Fungsional Calon Widyaiwara (CAWID) Kontribusi                                    | Terlaksananya Diklat Calon Widyaiswara   |  |  |  |  |  | 30 org | 100 | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 90 org | 280    | BPKJF |      |  |
|  |  |  |  | 120 | Diklat Calon Pengawas Sekolah (Kontribusi)   | Terlaksananya Diklat Penghitungan Angka Kredit Guru                                |  |  |  |  |  | 30 org | 100 | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 90 org | 280    | BPKJF |      |  |
|  |  |  |  | 121 | Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian (Kontribusi)                                      | Terlaksananya Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian                               |  |  |  |  |  | 30 org | 100 | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 90 org | 280    | BPKJF |      |  |
|  |  |  |  | 122 | Diklat Fungsional Pengelola Barang dan Jasa (Kontribusi)                                 | Terlaksananya Diklat Pembentukan Jabatan Fungsional Pengelola Barang dan Jasa      |  |  |  |  |  | 30 org | 100 | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 90 org | 280    | BPKJF |      |  |
|  |  |  |  | 123 | Diklat Fungsional Pengendalian Lingkungan Hidup (Kontribusi)                             | Terlaksananya Diklat Pengendalian Lingkungan Hidup                                 |  |  |  |  |  | 30 org | 100 | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 90 org | 280    | BPKJF |      |  |
|  |  |  |  | 124 | Diklat Fungsional Penghitungan Angka Kredit Guru (Kontribusi)                            | Terlaksananya Diklat Penghitungan Angka Kredit Guru                                |  |  |  |  |  | 30 org | 100 | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 90 org | 280    | BPKJF |      |  |
|  |  |  |  | 125 | Diklat penyusunan program dan rencana kerja bagi wali nagari/kepala desa pola kontribusi | Jumlah Wali Nagari/ Kepala Desa yang memahami penyusunan program dan rencana kerja |  |  |  |  |  |        |     | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 60 org | 180    | BPKM  |      |  |
|  |  |  |  | 126 | Diklat Manajemen Pemerintahan tingkat kecamatan pola kontribusi                          | Jumlah camat yang memahami Manajemen Pemerintahan tingkat kecamatan                |  |  |  |  |  |        |     |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 60 org | 180   | BPKM |  |
|  |  |  |  | 127 | Diklat TIK bagi wali nagari/kepala desa pola kontribusi                                  | Jumlah Wali Nagari/ Kepala Desa yang memahami TIK                                  |  |  |  |  |  |        |     |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 60 org | 180   | BPKM |  |

|  |  |  |  |     |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        |        |        |        |        |        |        |        |      |       |  |
|--|--|--|--|-----|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|-------|--|
|  |  |  |  | 128 | Diklat inovasi pelayanan publik bagi wali nagari/kepala desa pola kontribusi        | Jumlah Wali Nagari/ Kepala Desa yang memahami inovasi pelayanan publik              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 60 org | 180    | BPKM |       |  |
|  |  |  |  | 129 | Diklat manajemen bencana bagi wali nagari/kepala desa pola kontribusi               | Jumlah Wali Nagari/ Kepala Desa yang memahami manajemen bencana                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 60 org | 180  | BPKM  |  |
|  |  |  |  | 130 | Diklat achievement motivation training bagi wali nagari/kepala desa pola kontribusi | Jumlah Wali Nagari/ Kepala Desa yang memahami achievement motivation training       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 60 org | 180  | BPKM  |  |
|  |  |  |  | 131 | Diklat Humas dan Protokol bagi wali nagari/kepala desa pola kontribusi              | Jumlah Wali Nagari/ Kepala Desa yang memahami Humas dan Protokol                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 60 org | 180  | BPKM  |  |
|  |  |  |  | 132 | Tranning of Manajemen (MoT) Bagi Pengelola Diklat (Kontribusi)                      | Terlaksananya Diklat Tranning of Manajemen (MoT) Bagi Pengelola Diklat Kab dan Kota |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     |        | 70     | 60 org | 180  | BPKT  |  |
|  |  |  |  | 133 | Administrator Kesehatan (Kontribusi)  | Terlaksananya Diklat Administrator Kesehatan pada Puskesmas di Kab/Kota             |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 60 org | 180  | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 134 | Karya Ilmiah Bagi Guru SMP / SD (Kontribusi)  | Terlaksananya Diklat Karya Ilmiah Bagi Guru SMP dan SD Lingkup Kabupaten dan Kota   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 60 org | 180  | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 135 | Calon Pengawas Ketenagakerjaan (Kontribusi)   | Terlaksananya Diklat Calon Pengawas Ketenagakerjaan Lingkup Provinsi, Kab dan Kota  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 60 org | 180  | BPKJF |  |

|  |  |  |  |     |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        |        |        |        |        |        |        |        |       |       |  |
|--|--|--|--|-----|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|--|
|  |  |  |  | 136 | Pengelola Lapboratorium Sekolah SMP dan SD (Kontribusi)     | Terlaksananya Diklat Pengelola Lapboratorium Sekolah SMP dan SD Lingkup Kab dan Kota           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 60 org | 180    | BPKJF |       |  |
|  |  |  |  | 137 | Pengelolaan Perpustakaan Sekolah SMP dan SD (Kontribusi)    | Terlaksananya Diklat Pengelolaan Perpustakaan Sekolah SMP dan SD Lingkup Kabupaten dan Kota    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 60 org | 180   | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 138 | Penyuluh Kesehatan Masyarakat (PKM) (Kontribusi)            | Terlaksananya Diklat Penyuluh Kesehatan Masyarakat Lingkup Kabupaten dan Kota                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 60 org | 180   | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 139 | Diklat Dasar Polisi Pamong Praja (Kontribusi)               | Terlaksananya Diklat Dasar Polisi Pamong Praja Provinsi, Kabupaten dan Koa                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 60 org | 180   | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 140 | Diklat Dasar Ahli Polisi Pamong Praja (Kontribusi)          | Terlaksananya Diklat Dasar Ahli Polisi Pamong Praja Provinsi, Kabupaten dan Koa                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 60 org | 180   | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 141 | Pemadam Kebakaran (Kontribusi)                              | terlaksananya Diklat Fungsional Pemadam Kebakaran Lingkup Kabupaaten dan Kota                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 60 org | 180   | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 142 | Penjengangan Guru SMP / SD (Kontribusi)                     | Terlaksananya Diklat Penjengangan Bagi Guru SMP dan SD Lingkup Kab dan Kota                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 60 org | 180   | BPKJF |  |
|  |  |  |  | 143 | Penghitungan Angka Kredit Bagi Guru SMP dan SD (Kontribusi) | Terlaksananya Diklat Penghitungan Angka Kredit Bagi Guru SMP dan SD Lingkup Kabupaten dan Kota |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |        | 30 org | 50     | 30 org | 60     | 30 org | 70     | 60 org | 180   | BPKJF |  |

|  |  |  |     |  |  |  |  |        |     |        |    |        |    |        |    |         |     |       |  |
|--|--|--|-----|--|--|--|--|--------|-----|--------|----|--------|----|--------|----|---------|-----|-------|--|
|  |  |  | 144 | Manajemen Komputer Bagi Guru SMP dan SD (Kontribusi)                                   | Terlaksananya Diklat Manajemen Komputer Bagi Guru SMP/SD Lingkup Kab dan Kota                                      |  |  |        |     | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 70 | 60 org  | 180 | BPKJF |  |
|  |  |  | 145 | Pengendalian Lingkungan Hidup (Kontribusi)   | Terlaksananya Diklat Pengendalian Lingkungan Hidup pada Kabupaten dan Kota   |  |  |        |     | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 70 | 60 org  | 180 | BPKJF |  |
|  |  |  | 146 | Calon Kepala Sekolah SMP / SD (Kontribusi)   | Terlaksananya Diklat Calon Kepala Sekolah SMP dan SD pada Kab dan Kota   |  |  |        |     | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 70 | 60 org  | 180 | BPKJF |  |
|  |  |  | 147 | Penjenjangan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Permerintahan Daerah (P2UPD) (Kontribusi) | Terlaksananya Diklat Penjenjangan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Permerintahan Daerah (P2UPD) Kabupaten dan Kota  |  |  |        |     | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 70 | 60 org  | 180 | BPKJF |  |
|  |  |  | 148 | Diklat Fungsional Widyaiswara Berjenjang (Kontribusi)                                  | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Fungsional Widyaiswara Berjenjang   |  |  |        |     | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 70 | 60 org  | 180 | BPKJF |  |
|  |  |  | 149 | Diklat Teknis Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) OPD Kab/Kota (Kontribusi)         | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Teknis Penyusunan Renstra   |  |  |        |     | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 70 | 60 org  | 180 | BPKJF |  |
|  |  |  | 150 | Diklat Teknis Pramu Pimpinan   | Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Teknis Pramu Pimpinan   |  |  |        |     | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 70 | 60 org  | 180 | BPKT  |  |
|  |  |  | 151 | Uji Kompetensi Sertifikasi (Pola Kontribusi)   | Terlaksananya uji kompetensi sertifikasi Pegawai Satpol PP yang mempunyai sertifikasi kompetensi yang dimilikinya. |  |  | 60 org | 100 | 30 org | 50 | 30 org | 60 | 30 org | 70 | 120 org | 280 | BSKPK |  |

|  |  |   |          |     |  |  |  |  |     |  |       |  |     |  |     |  |     |  |     |   |       |             |
|--|--|---|----------|-----|--|--|--|--|-----|--|-------|--|-----|--|-----|--|-----|--|-----|---|-------|-------------|
|  | (1.2) Meningkatnya jumlah ASN yang melanjutkan pendidikan melalui tugas dan izin belajar | (1.2.2) Jumlah ASN yang melanjutkan pendidikan                              |          | 152 | Pengelolaan Peningkatan Pendidikan aparatur              | Jumlah Aparatur dengan peningkatan Pendidikan  |  |  |     | 220 orang (20 TB & 200 IB)                                       | 100   | 110 orang (10 TB & 100 IB)                                       | 50  | 110 orang (10 TB & 100 IB)                                       | 60  | 110 orang (10 TB & 100 IB)                                       | 70  | 110 orang (10 TB & 100 IB)                                       | 280 | BSKPK   |       |             |
|  | (1.3) Terwujudnya sertifikasi kompetensi bagi ASN Provinsi Sumatera Barat                | (1.3.3) Jumlah ASN yang telah mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM |          | 153 | Sertifikasi Kompetensi Aparatur                          | Terlaksananya hasil pemetaan kompetensi aparatur dan uji kompetensi                          |  |  |     | 100 org  | 100   | 50 org   | 50  | 50 org   | 60  | 50 org   | 70  | 200 org  | 280 | BSKPK   |       |             |
|  |  |   |          | 154 | Uji Kompetensi Sertifikasi (Pola Kontribusi)             |  |  |  |     | 60 org   | 100   | 60 org   | 100 | 60 org   | 110 | 90 org   | 120 | 180 org  | 430 | BSKPK   |       |             |
|  |  |   |          |     |  |  |  |  |     |  |       |  |     |  |     |  |     |  |     |   |       |             |
|  |  |   | 5.1.1.10 |     | <b>PROGRAM PENGELOLAAN KELEMBAGAAN PENGEMBANGAN ASN</b>  | Meningkatnya kualitas kelembagaan BPSDM  |  |  | 815 |  | 1,162 |  | 690 |  | 769 |  | 854 |  | 960 |   | 5,250 |             |
|  |  |   |          | 1   | Peningkatan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah        | Tersedianya dan Terlaksananya Pengendalian Intern pada BPSDM Prov. Sumatera Barat            |  | 8 Bh Dokumen   | 30  | 10Bh Dokumen   | 42    | 8 Bh Dokumen   | 30  | 10 Bh Dokumen  | 50  | 12 Bh Dokumen  | 60  | 14 Bh Dokumen  | 70  | 48 Bh Dokumen   | 282   | BSKPK       |
|  |  |   |          | 2   | Pengendalian dan Penjaminan Mutu Diklat                  | Terlaksananya monitoring dan evaluasi penyelenggaraan diklat dan terjaminnya mutu diklat     |  | Buku laporan dan Juknis Penjamin mutu ( 15 Bh Buku)              | 60  | Buku laporan dan Juknis Penjamin mutu ( 20 Bh Buku)              | 100   | Buku laporan dan Juknis Penjamin mutu ( 12 Bh Buku)              | 50  | Buku laporan dan Juknis Penjamin mutu ( 15 Bh Buku)              | 60  | Buku laporan dan Juknis Penjamin mutu ( 15 Bh Buku)              | 70  | Buku laporan dan Juknis Penjamin mutu ( 20 Bh Buku)              | 80  | Buku laporan dan Juknis Penjamin mutu ( 77 Bh Buku)               | 420   | BSKPK       |
|  |  |   |          | 3   | Evaluasi Pasca Diklat                                    | Terlaksananya FGD Evaluasi Pasca Diklat  |  | 80 Bh Bk Hasil Evalausi  | 60  | 150 Bh Bk Hasil Evalausi   | 90    | 80 Bh Bk Hasil Evalausi  | 50  | 100 Bh Bk Hasil Evalausi   | 60  | 150 Bh Bk Hasil Evalausi   | 70  | 150 Bh Bk Hasil Evalausi   | 80  | 560 Bh Bk Hasil Evalausi  | 410   | BSKPK       |
|  |  |   |          | 4   | Penyusunan Statistik Diklat, Kalender dan Buletin Diklat | Terlaksananya Penyusunan Buku Statistik Diklat, Kalender Diklat dan Buletin Informasi Diklat |  | 100 bk statistik Diklat, 500 bh buleten 150 Eplr Kalender Diklat | 115 | 200 bk statistik Diklat, 500 bh buleten 150 Eplr Kalender Diklat | 160   | 100 bk statistik Diklat, 500 bh buleten 150 Eplr Kalender Diklat | 100 | 100 bk statistik Diklat, 500 bh buleten 150 Eplr Kalender Diklat | 110 | 100 bk statistik Diklat, 500 bh buleten 150 Eplr Kalender Diklat | 120 | 200 bk statistik Diklat, 500 bh buleten 150 Eplr Kalender Diklat | 130 | 600 bk statistik Diklat, 2500 bh buleten 750 Eplr Kalender Diklat | 735   | Sekretariat |
|  |  |   |          | 5   | Akreditasi Diklat Kepemimpinan dan Prajabatan            | Terlaksananya Re-Akreditasi Pelaksanaan Diklat Pimpinan dan Prajabatan                       |  | 2 Bh Sertifikat  | 110 | 2 Bh Sertifikat  | 140   | 2 Bh Sertifikat  | 80  | 2 Bh Sertifikat  | 90  | 2 Bh Sertifikat  | 100 | 2 Bh Sertifikat  | 110 | 10 Bh Sertifikat  | 630   | BSKPK       |

|              |  |  |  |    |  |  |  |                                 |               |                                 |              |                                 |               |                                 |               |                                 |               |                                 |               |                                  |               |       |
|--------------|--|--|--|----|--|--|--|---------------------------------|---------------|---------------------------------|--------------|---------------------------------|---------------|---------------------------------|---------------|---------------------------------|---------------|---------------------------------|---------------|----------------------------------|---------------|-------|
|              |  |  |  | 6  | Akreditasi Diklat Teknis/ fungsional               | Terlaksananya Akreditasi Pelaksanaan Diklat Teknis/fungsional  |  | 2 Bh Sertifikat                 | 60            | 2 Bh Sertifikat                 | 100          | 2 Bh Sertifikat                 | 50            | 2 Bh Sertifikat                 | 60            | 2 Bh Sertifikat                 | 70            | 2 Bh Sertifikat                 | 80            | 10 Bh Sertifikat                 | 420           | BSKPK |
|              |  |  |  | 7  | Peningkatan dan Pengembangan Sumber Belajar        | Meningkatnya Kinerja Aparatur, Kualitas dan Kapabilitas Aparatur Daerah  |  | 100 bk                          | 60            | 100 bk                          | 100          | 100 bk                          | 50            | 100 bk                          | 50            | 100 bk                          | 60            | 100 bk                          | 70            | 500 bk                           | 390           | BSKPK |
|              |  |  |  | 8  | Penelitian Widyaiswara                             | Terwujudnya hasil penelitian widyaiswara   |  | 8 org                           | 60            | 12 org                          | 80           | 8 org                           | 50            | 8 org                           | 59            | 10 org                          | 64            | 15 org                          | 80            | 46 org                           | 393           | BSKPK |
|              |  |  |  | 9  | Analisis Kebutuhan Diklat (AKD)                    | Tersedianya dokumen AKD  |  | 30 bh Buku Pengembangan AKD     | 160           | 50 bh Buku Pengembangan AKD     | 200          | 30 bh Buku Pengembangan AKD     | 150           | 30 bh Buku Pengembangan AKD     | 150           | 40 bh Buku Pengembangan AKD     | 160           | 50 bh Buku Pengembangan AKD     | 170           | 180 bh Buku Pengembangan AKD     | 990           | BSKPK |
|              |  |  |  | 10 | Pengelolaan Kelembagaan dan Penyelenggaraan Diklat | Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi penyelenggaraan Diklat Aparatur dan Terjaminnya Mutu Diklat dalam Penyelenggaraan Diklat ASN |  | 40 bh Buku Evaluasi dan Dokumen | 100           | 50 bh Buku Evaluasi dan Dokumen | 150          | 20 bh Buku Evaluasi dan Dokumen | 80            | 20 bh Buku Evaluasi dan Dokumen | 80            | 30 bh Buku Evaluasi dan Dokumen | 80            | 40 bh Buku Evaluasi dan Dokumen | 90            | 160 bh Buku Evaluasi dan Dokumen | 580           | BSKPK |
| <b>TOTAL</b> |  |  |  |    |  |  |  |                                 | <b>13,676</b> |                                 | <b>8,061</b> |                                 | <b>15,346</b> |                                 | <b>17,324</b> |                                 | <b>18,962</b> |                                 | <b>22,346</b> |                                  | <b>95,715</b> |       |

## **BAB VII**

### **INDIKATOR KINERJA**

Untuk melihat tingkat pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021 secara terukur diperlukan penetapan indikator kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021.

Penetapan indikator kinerja ini bertujuan untuk memberi gambaran tentang ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi BPSDM Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan rencana dan capaian kinerja yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021, indikator kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yaitu:

1. Visi RPJMD “Terwujudnya Masyarakat Sumatera Barat Yang Madani dan Sejahtera”
2. Misi RPJMD yang terkait dengan BPSDM “Meningkatkan Tata Pemerintahan Yang Baik, Bersih, dan Profesional”
3. Tujuan RPJMD “Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Pemerintah dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme”
4. Sasaran RPJMD “Meningkatnya Kapasitas Aparatur dan Manajemen Aparatur”
5. Indikator “Aparatur Mengikuti Pengembangan kompetensi Sesuai Tugas Pokok dan Fungsi”

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

Tabel 7.1  
Indikator Kinerja SKPD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

| No  | Indikator   | Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD | Target Capaian Setiap Tahun |         |         |         |         |         | Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD |
|-----|---|---|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--|
|     |   |   | Tahun 1                     | Tahun 2 | Tahun 3 | Tahun 4 | Tahun 5 | Tahun 6 |  |
| (1) | (2)   | (3)                                     | (4)                         | (5)     | (6)     | (7)     | (8)     | (9)     | (10)                                     |
| 1   | Persentase jumlah ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun (%)                          |   |                             | 1,15    | 1,17    | 1,43    | 1,57    | 1,71    | 1,71                                     |
| 2   | Jumlah ASN yang melanjutkan pendidikan  |   |                             | 180     | 200     | 220     | 240     | 260     | 260                                      |
| 3   | Jumlah ASN yang telah mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM   |   |                             | 60      | 80      | 100     | 120     | 150     | 150                                      |
| 4   | Akreditasi pelatihan pada BPSDM   |   | B                           | B       | B       | A       | A       | A       | A  |
| 5   | Indeks Kepuasan Masyarakat  |   | 70                          | 71      | 75      | 82      | 85      | 90      | 90                                       |
| 6   | Nilai evaluasi penyelenggaraan pelatihan  |   | 70                          | 72      | 75      | 78      | 81      | 85      | 85                                       |
| 7   | Jumlah peserta pengembangan kompetensi kontribusi ASN, Pimpinan Daerah dan Anggota DPRD Kabupaten/ Kota, instansi vertikal dan Provinsi lainnya (orang) |   |                             | 930     | 990     | 1.050   | 1.695   | 1.750   | 1.750                                    |
|     |   |   |                             |         |         |         |         |         |  |

## **BAB VIII**

### **PENUTUP**

Dengan terjadinya perubahan nomenklatur Badan Diklat menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, tentu membawa konsekuensi pada bertambah luasnya cakupan tugas dan fungsi dalam penyelesaian masalah publik. Hal ini menyebabkan perencanaan strategis yang telah disusun sebelumnya pada tahun 2016, untuk selanjutnya sudah tidak relevan lagi sehingga perlu penyesuaian dengan melakukan perubahan. Maka dari itu, rencana strategis ini merupakan renstra perubahan terhadap renstra yang telah disusun sebelumnya.

Dokumen Renstra ini, merupakan sebuah instrumen untuk menciptakan momentum menuju lembaga birokrasi yang akuntabel, profesional dan handal dalam penyelenggaraan pengembangan SDM aparatur. Oleh karenanya BPSDM Provinsi Sumatera Barat harus mempersiapkan diri untuk mengantisipasi perkembangan di masa depan dengan berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu lima tahun ke depan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang mungkin timbul.

Untuk mengimplementasikannya, sudah barang tentu sangat dibutuhkan komitmen bersama baik dari pimpinan beserta seluruh staf di lingkungan BPSDM Provinsi Sumatera Barat serta seluruh komponen *stakeholders* di Provinsi Sumatera Barat, dan tentunya menjadikan renstra ini sebagai pedoman dan dasar dalam penyusunan perencanaan kegiatan tahunan (Renja-SKPD) untuk sampai jangka waktu lima tahun kedepan.

Padang, Juni 2017

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA PROVINSI SUMATERA BARAT,



H. ROSMAN EFFENDI, SE., SH., MM.  
Pembina Utama Madya NIP. 19590727 198103 1 010