

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang tahapan, tata cara penyusunan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya menyusun rencana pembangunan Daerah dengan prinsip-prinsip meliputi; merupakan satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional; dilakukan pemerintah Daerah bersama para pemangku kepentingan berdasarkan peran dan kewenangan masing-masing; mengintegrasikan rencana tata ruang dengan rencana pembangunan Daerah; dan dilaksanakan berdasarkan kondisi dan potensi yang dimiliki masing-masing Daerah, sesuai dinamika perkembangan Daerah dan nasional.

Rencana pembangunan Daerah sebagaimana dimaksud dirumuskan secara: transparan; responsif; efisien; efektif; akuntabel; partisipatif; terukur; berkeadilan; berwawasan lingkungan; dan berkelanjutan.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2005 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, yang mengamanatkan kepada Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra).

Perencanaan strategis adalah pendekatan, cara untuk mencapai tujuan, mengarahkan pada pengambilan keputusan dan tindakan. Rencana strategis ini disusun berdasarkan isu strategis Aparatur yang dihadapi, pemikiran dan analisis yang komprehensif dalam perumusan strategi, mengkaji ulang terhadap rencana strategis sebelumnya serta mempertimbangkan masukan maupun saran dari pihak eksternal.

Peningkatan kapasitas dan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara melalui Pengembangan Kompetensi (Manajerial, Teknis, Fungsional, Sosial Kultural dan Kompetensi Pemerintahan) yang diselenggarakan dalam bentuk Pelatihan, Bimbingan Teknis, Workshop, Seminar, magang, semiloka, Forum Group Diskusi, atau bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia lainnya, pada saat ini menjadi kebutuhan yang krusial harus dipenuhi, baik pada sektor publik maupun privat. Hal ini dipicu karena berbagai kemajuan teknologi dan pengetahuan maupun budaya. Pada sektor penyelenggaraan pemerintahan, upaya Pengembangan Kompetensi dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur mutlak dilaksanakan guna menjawab tantangan kemajuan teknologi, ilmu pengetahuan, kritik dan sorotan masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja instansi publik dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*), sehingga dunia usaha (*Corporate governance*) dan masyarakat (*Civil Society*) dapat terlayani dengan baik dan mampu meningkatkan pertumbuhan

ekonomi dan sosial yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Oleh karena itu, Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara wajib dilaksanakan sebagaimana diamanatkan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 dan dirubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, menyebutkan bahwa Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan. Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Selain itu, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 42 Tahun 2018, tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan fungsional melalui penyesuaian/inpassing dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut di atas, suatu tantangan bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, untuk mampu mengakomodir sejumlah Aparatur Sipil Negara baik aparatur di lingkup Pemerintah Pravinsi Jambi maupun aparatur pemerintah Kabupaten/Kota se Provinsi Jambi, yang mempunyai hak yang sama untuk ikut serta dalam Pengembangan Kompetensi guna peningkatan kinerja dan karir.

Dokumen Rencana Strategis ini berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) serta memperhatikan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Dalam Negeri sebagai

Lembaga Pembina Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Provinsi Jambi dan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

Sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai unsur pendukung Gubernur Jambi di dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan khususnya di bidang kompetensi pegawai/aparatur, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi berupaya berkomitmen kuat untuk melaksanakan pembinaan dan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur yang menekankan hak dan kewajiban individual pegawai menuju perspektif baru manajemen pengembangan sumber daya manusia secara strategis (*strategic human resource management*) agar selalu tersedia sumber daya aparatur sipil negara unggulan yang selaras dengan dinamika perubahan misi aparatur sipil negara maupun visi dan misi Gubernur yang tersurat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jambi. Oleh karena itu maka RPJMD Provinsi Jambi Tahun 2025-2029 dijadikan pedoman dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi tahun 2025-2029. Sejalan dengan Misi Pemerintah Provinsi Jambi antara lain pada misi ke-1 yaitu : **“Memantapkan Tata Kelola Pemerintahan yang efektif dan efisien”**.

Berdasarkan hal tersebut maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi yang dalam hal ini para pejabat struktural bersama-sama dengan pejabat fungsional dan staf, menyesuaikan dan merumuskan kembali Rencana Strategis Tahun 2025-2029, yang merupakan dokumen perencanaan lima tahunan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan di bidang Sumber Daya Manusia Aparatur berdasarkan kondisi dan potensi daerah di Provinsi Jambi.

Penyusunan Renstra ini berpedoman kepada Peraturan Gubernur Jambi Nomor 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi.

1.2. Dasar Hukum Penyusunan

Landasan hukum penyusunan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi adalah :

- a. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- b. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- c. Undang-Undang nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014;
- d. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
- h. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- i. Permendagri Nomor 02 Tahun 2013 tentang Sistem Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

- j. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
- k. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- l. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
- m. Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 100/119/SJ tentang Pedoman Umum Perumusan Standard Kompetensi Teknis Urusan Pemerintah
- n. Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 100/3771/SJ tentang Pedoman Umum Standard Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri (SP2PDN)
- o. Peraturan Daerah Provinsi Jambi No 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi
- p. Peraturan Gubernur Jambi No 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi.
- q. Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor ... tentang RPJMD 2025-2029

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi adalah sebagai dokumen Perencanaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi selama kurun waktu tahun 2021 – 2026.

Sedangkan tujuannya adalah :

- a. Sinkronisasi tujuan, sasaran, program dan kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jambi Tahun 2021 - 2026
- b. Menyediakan bahan serta pedoman untuk menyusun Rencana Kinerja (Rencana Kerja Tahunan) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dalam kurun waktu tahun 2021 - 2026
- c. Menyediakan acuan untuk meningkatkan pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, beserta seluruh unit kerjanya dalam pengembangan kompetensi Aparatur dengan menerapkan prinsip koordinasi integrasi dan sinkronisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi

1.4. Sistematika Penulisan

Substansi Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi tahun 2021 – 2026 dalam dokumen ini disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

- | | |
|---------|--|
| Bab. I | PENDAHULUAN |
| | 1.1. Latar Belakang |
| | 1.2. Landasan Hukum |
| | 1.3. Maksud dan Tujuan |
| | 1.4. Sistematika Penulisan |
| Bab. II | GAMBARAN PELAYANAN PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH |

1. Gambaran Pelayanan BPSDM Provinsi Jambi
 - a. Tugas, Fungsi, dan Struktur Perangkat Daerah
 - b. Sumber Daya BPSDM Provinsi Jambi
 - c. Kinerja Pelayanan BPSDM
 - d. Kelompok sasaran layanan
2. Permasalahan dan Isu Strategis BPSDM Provinsi Jambi
 - a. Permasalahan Pelayanan BPSDM
 - b. Isu Strategis.

Bab.III TUJUAN DAN SASARAN

- 3.1. Tujuan
- 3.2. Sasaran
- 3.3. Strategi BPSDM dalam mencapai tujuan dan sasaran
- 3.4. Arah kebijakan

Bab.IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

1. Uraian Program
2. Uraian Kegiatan
3. Uraian Sub Kegiatan beserta kinerja, indikator, target dan pagu indikatif
4. Uraian sub kegiatan dalam rangka mendukung program prioritas pembangunan daerah
5. Target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU)
6. Target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintah daerah tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci

Bab. V PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAMBI

2.1. Gambaran Pelayanan

2.1.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi merupakan pengembangan dari Perangkat Daerah sebelumnya yaitu Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Provinsi Jambi, sejalan dengan diterbitkannya Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 08 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi dan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi. Berdasarkan peraturan di atas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi mempunyai tugas membantu Gubernur dalam rangka menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan daerah di bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugasnya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program pengembangan sumber daya manusia provinsi;
- b. penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
- c. penyelenggaraan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
- d. pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di provinsi dan

kabupaten/kota;

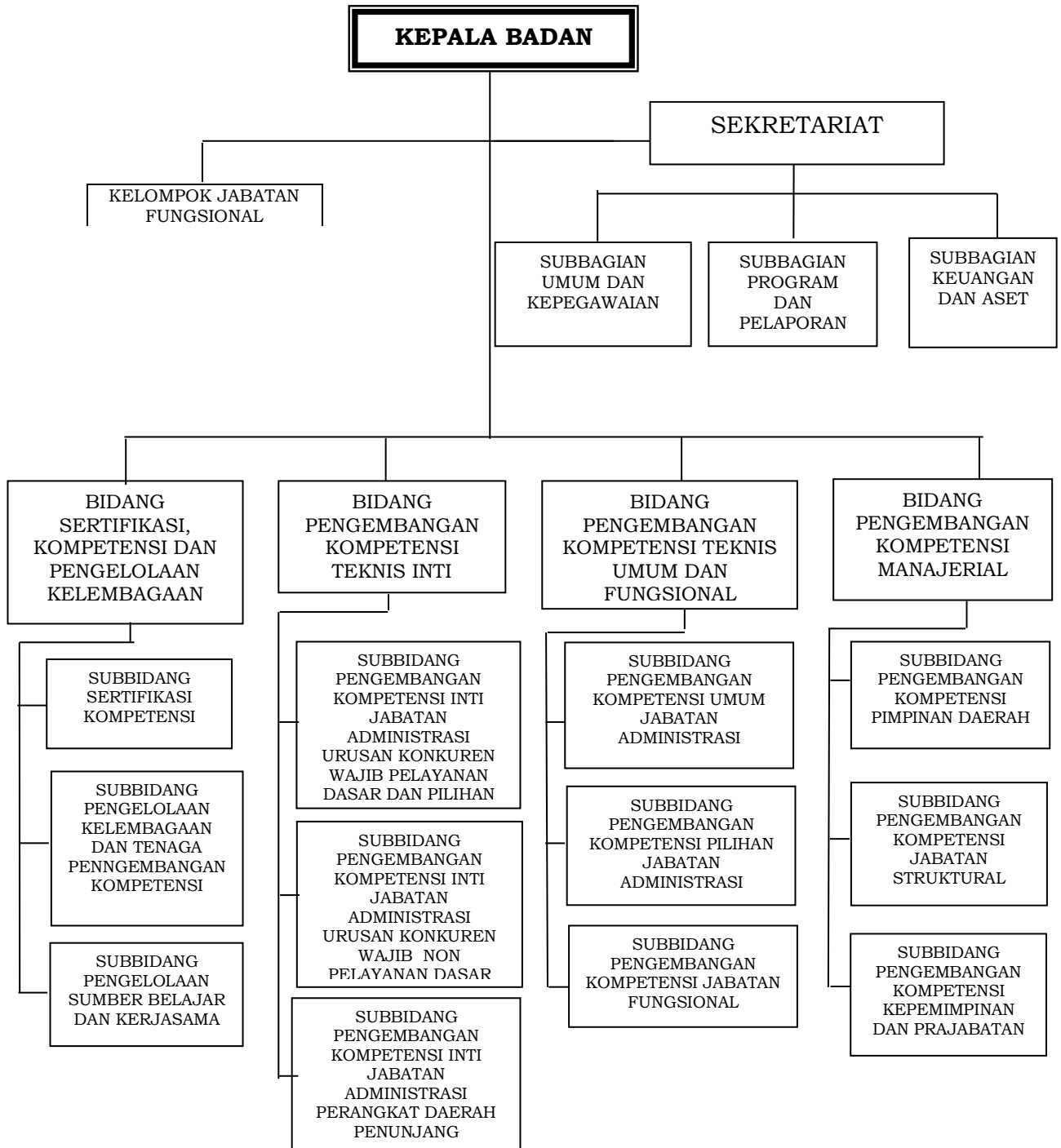
- e. pelaksanaan administrasi badan; dan
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :

- Kepala Badan
- Sekretariat
- Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan
- Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti
- Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional
- Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial
- Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun struktur organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi sebagaimana tertera pada bagan di bawah ini :

GAMBAR 2.1.
STRUKTUR ORGANISASI
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI JAMBI
 PERGUB NOMOR 59 TAHUN 2016



a. Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas antara lain mengkoordinasikan seluruh kegiatan Sekretariat, Bidang dan Kelompok Jabatan Fungsional dalam upaya mewujudkan pelaksanaan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang pengembangan sumber daya manusia aparatur pemerintah Provinsi Jambi.

b. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam rangka memberikan pelayanan administratif dan teknis kepada semua unsur di lingkungan badan pengembangan sumber daya manusia provinsi, serta fasilitasi badan kepegawaian daerah kabupaten/kota khususnya bidang pengembangan kompetensi aparatur.

Sekretariat terdiri dari:

1. Subbagian Umum dan Kepegawaian dengan tugas membantu Sekretariat dalam rangka 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 pegawai ASN.
2. Subbagian Program dan Pelaporan dengan tugas membantu Sekretariat dalam rangka melakukan penyusunan rencana program, kegiatan, dan anggaran, pemantauan, evaluasi, pengelolaan data, dan penyusunan laporan kinerja program pengembangan sumber daya aparatur provinsi.
3. Subbagian Keuangan Dan Aset dengan tugas membantu Sekretariat dalam rangka melakukan pelaksanaan anggaran, perbendaharaan keuangan, penyusunan bahan tindak lanjut

hasil pemeriksaan, pengelolaan dan penyiapan bahan verifikasi, urusan akuntansi, serta pelaporan keuangan dan aset..

c. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan

Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam rangka melaksanakan pengelolaan sertifikasi kompetensi ditingkat provinsi dan kabupaten/kota, kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, dan kerjasama antara lembaga.

Bidang Sertifikasi Kompetensi dan pengelolaan Kelembagaan terdiri dari :

- a. Subbidang Sertifikasi Kompetensi dengan tugas membantu Bidang dalam rangka melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan lembaga sertifikasi penyelenggara pemerintahan dalam negeri provinsi, pelaksanaan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi kompetensi.
- b. Subbidang Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi mempunyai tugas membantu Bidang dalam rangka 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.
- c. Subbidang Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama, mempunyai tugas membantu Bidang dalam rangka melakukan

penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengelolaan sumber belajar, termasuk perpustakaan dan laboratorium, penyiapan dan pelaksanaan kerjasama antar lembaga, pendidikan formal, pendidikan kepamongprajaan, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengelolaan sumber belajar dan kerjasama.

d. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti

Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam rangka melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi teknis inti.

Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti terdiri dari :

- a. Subbidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Pelayanan Dasar dan Pilihan dengan tugas membantu Bidang dalam rangka melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren wajib pelayanan dasar dan pilihan.
- b. Subbidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Non Pelayanan Dasar, dengan tugas membantu Bidang dalam rangka melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi,

serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren wajib non pelayanan dasar.

- c. Subbidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang dengan tugas membantu bidang dalam rangka melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi perangkat daerah penunjang.

e. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional

Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam rangka melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi umum dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan konkuren, dan penyelenggara urusan pemerintahan umum, serta jabatan fungsional.

Bidang Pengembangan Teknis Umum dan Fungsional terdiri dari :

- a. Subbidang Pengembangan Kompetensi Umum Jabatan Administrasi dengan tugas membantu Bidang dalam rangka melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, penyelenggaraan

- pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi umum dan urusan pemerintahan umum bagi jabatan administrasi.
- b. Subbidang Pengembangan Kompetensi Pilihan Jabatan Administrasi dengan tugas membantu Bidang dalam rangka 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 pilihan bagi jabatan administrasi.
 - c. Subbidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional, dengan tugas membantu bidang dalam rangka 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 bagi jabatan fungsional.
- f. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial**
- Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam rangka melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan struktural, kepemimpinan, dan prajabatan.

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial terdiri dari :

- a. Subbidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, dengan tugas membantu Bidang dalam rangka 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.
- b. Subbidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Struktural, dengan tugas membantu Bidang dalam rangka melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi umum, inti, pilihan, dan urusan pemeritahan umum, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi bagi jabatan struktural.
- c. Subbidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan dan Prajabatan dengan tugas membantu Bidang dalam rangka melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi kepemimpinan dan prajabatan.

g. Kelompok Jabatan Fungsional

Jabatan Fungsional pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, adalah Kelompok Widyaiswara.

Jabatan Fungsional Widyaiswara adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang untuk melaksanakan proses pembelajaran bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) dan non PNS/ASN melalui proses pengembangan sumber daya manusia pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi

2.1.2. Sumber Daya BPSDM Provinsi Jambi

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur penting yang harus dimiliki oleh instansi/badan usaha, karena kinerja para pegawai akan menentukan tingkat kinerja instansi/badan usaha tersebut.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, memiliki sumber daya manusia sebanyak 109 orang, yang terdiri dari 82 Orang Pegawai Negeri Sipil dan 27 Orang Pegawai Tidak Tetap/Pegawai Kontrak Kerja, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.1:
SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi
Kadaan : Agustus 2025

No	Unit Kerja	Golongan IV			Golongan III			Golongan II			Golongan I			Total
		Lk	Pr	Jlh	Lk	Pr	Jlh	Lk	Pr	Jlh	Lk	Pr	Jlh	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Pejabat Struktural	4	2	6	9	5	14	0	0	0	0	0	0	20
2	Pejabat Fungsional Tertentu (Widyaiswara)	9	6	15	2	2	4	0	0	0	0	0	0	19
3	Pelaksana/Fungsional Umum	3	1	4	6	47	53	3	1	4	1	0	1	62
4	CPNS (Capeg)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Pegawai Kontrak Kerja	0	0	0	0	0	0	20	7	27	0	0	0	27
	JUMLAH	14	9	25	17	54	71	23	8	31	1	0	1	109

Sumber : Anjab 2024

Jenis sarana prasarana yang berpengaruh langsung terhadap operasional organisasi meliputi ruang kerja, ruang rapat, peralatan komputer, alat telekomunikasi, dan alat transportasi. Kondisi sarana prasarana di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi sejauh ini dirasa telah cukup memadai untuk menunjang kinerja.

Saat ini aset-aset yang dimiliki berada dalam kondisi baik. Secara lebih rinci, sarana dan prasarana yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.2. Daftar Sarana dan Prasarana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2024

No	Jenis Peralatan	Jumlah (unit)	Keterangan / Kondisi
1	Alat-alat besar	1	Cukup Baik
2	Alat-alat angkutan	32	cukup Baik
3	Alat kantor dan rumah tangga	4.811	kurang Baik
4	Alat studio dan alat komunikasi	2	kurang Baik
5	Bangunan gedung	51	Kurang Baik
6	Jaringan	16	kurang Baik
7	Perpustakaan dan buku tersedia	924	kurang Baik

Sumber: Buku Aset BPSDM Provinsi Jambi

Sarana dan prasarana yang dimiliki secara umum mampu untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi sekaligus menunjang kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi. Untuk menjaga kualitas dan performa sarana dan prasarana yang dimiliki, setiap tahun perlu dilakukan pemeliharaan dan penambahan atau perbaikan (rehabilitasi) guna menggantikan sarana dan prasarana yang telah mengalami penurunan kualitas atau tidak lagi berfungsi secara optimal.

2.1.3. Kinerja Pelayanan BPSDM Provinsi Jambi

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi telah melakukan Pencapaian-pencapaian Kinerja Pelayanannya dan Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan dalam Renstra maupun RPJMD Provinsi Jambi dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yaitu 2021 - 2025, hal tersebut guna menjadi dasar kondisi awal atau eksisting pelaksanaan pembangunan 5 (lima) tahun selanjutnya yaitu 2025 – 2029.

Secara keseluruhan pencapaian-pencapaian Kinerja Pelayanan dan Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan tersebut tertuang pada Tabel 2.3. Pencapaian Kinerja Pelayanan Renstra 2021 - 2025.

**Tabel 2.3. Pencapaian Kinerja Pelayanan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi
Tahun 2021– 2025**

(Lampiran Tabel T-C.23 Permendagri No.86/2017)

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi BPSDM	Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
		1 (2021)	2 (2022)	3 (2023)	4 (2024)	5 (2025)	1 (2021)	2 (2022)	3 (2023)	4 (2024)	5 (2025)	1 (2021)	2 (2022)	3 (2023)	4 (2024)	5 (2025)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
I	Persentase kelulusan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi dan peserta pengembangan kompetensi	75	72	75	78	81	81,63	85,24	84,49	97,15		108,84	118,08	112,66	124,55	
II	Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	93	93	95	97	97	100	100	100		109,75	107,53	105,26	103,09		
III	Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM	82 (B)	82 (B)	82 (B)	82 (B)	82 (B)	90,86 (A)	81 (B)	80,65 (B)	84,16 (A)		106,89	98,78	98,35	102,63	

Dari **Tabel 2.3** diatas bahwa pencaian kinerja :

- I. Persentase kelulusan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi dan peserta pengembangan kompetensi
Pada tahun 2023 capaian kinerja untuk indicator ini mengalami penurunan realisasi dibandingkan dengan tahun 2022, dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2024 menjadi 97,15%. Seritifikasi dan Uji Kompetensi pada saat ini dibutuhkan dikarenakan perubahan peraturan mengenai kompetensi ASN khususnya untuk jabatan fungsional. Namun untuk pembelajaran diharapkan dilaksanakan secara klasikal sehingga dapat di pahami oleh peserta sebelum mengikuti sertifikasi dan uji kompetensi. Sertifikasi dan uji kompetensi khususnya pengadaan barang dan jasa dilaksanakan melalui CAT dan pembelajaran blender learning.
- II. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur
Indikator ini merupakan pencapaian atas pelaksanaan/penyelenggaraan dari target pengembangan kompetensi maupun sertifikasi dan uji kompetensi, diharapkan dapat dilaksanakan 100%.
- III. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM
Berdasarkan Permenpan Nomor 14 Tahun 2017 tentang pedoman penyusunan survei kepuasan masyarakat unit penyelenggara pelayanan publik, maka BPSDM menetapkan indikator ini dari pelayanan yang dilaksanakan di BPSDM, selain pengembangan kompetensi juga penyediaan sewa gedung, dan kamar.

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	TARGET					REALISASI					RASIO					rata-rata pertumbuhan
		2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
5	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN																
5.04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN																
5.04.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	19.019.646.142	20.539.564.273	17.954.869.194	21.699.310.717	23.685.000.000	18.757.368.142	20.539.564.273	16.520.189.474	21.119.328.834	0	98,62	100,00	92,01	97,33	-	0,00
		404.882.886	290.661.784	250.670.737	710.104.200	1.100.000.000	404.882.886	290.661.784	263.420.737	636.075.450	0	100,00	100,00	105,09	89,57	-	0,00
5.04.01.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	404.882.886	290.661.784	250.670.737	710.104.200	1.100.000.000	404.882.886	290.661.784	263.420.737	636.075.450	0	100,00	100,00	105,09	278	-	102
5.04.01.1.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	182.772.159	173.763.784	155.000.000	360.104.200	500.000.000	182.772.159	173.763.784	155.000.000	305.347.000		100,00	100,00	100,00	84,79	-	100
5.04.01.1.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	45.909.517	43.500.000	20.670.737	50.000.000	100.000.000	45.909.517	43.500.000	33.420.737	50.000.000		100,00	100,00	161,68	100,00	-	121
5.04.01.1.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	176.201.210	73.398.000	75.000.000	300.000.000	500.000.000	176.201.210	73.398.000	75.000.000	280.728.450		100,00	100,00	100,00	93,58	-	100
5.04.01.1.02	Administrasi Keuangan	14.924.187.350	14.652.308.550	14.990.694.503	15.250.000.000	15.750.000.000	14.661.909.350	14.652.308.550	13.544.086.783	13.993.755.031	0	98,24	100,00	90,35	91,76	-	96

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	TARGET					REALISASI					RASIO					rata-rata pertumbuhan
		2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
	Perangkat Daerah																
5.04.01.1 .02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	14.661.909.350	14.424.108.550	14.780.976.503	15.000.000.000	15.500.000.000	14.399.631.350	14.424.108.550	13.359.046.783	13.784.475.031		98,21	100,00	90,38	91,90	-	96
5.04.01.1 .02.02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	262.278.000	228.200.000	209.718.000	250.000.000	250.000.000	262.278.000	228.200.000	185.040.000	209.280.000		100,00	100,00	88,23	83,71	-	96
5.04.01 1.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	169.571.000	204.595.000	20.000.000	320.400.000	400.000.000	169.571.000	204.595.000	20.000.000	374.400.000	0	100,00	100,00	100,00	116,85	-	100
5.04.01.1 .05.02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	0	134.595.000	0	75.000.000	150.000.000		134.595.000		74.400.000,00			100,00	#DIV/0!	99,20	-	#DIV/0!
5.04.01.1 .05.09	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	169.571.000	70.000.000	20.000.000	245.400.000	250.000.000	169.571.000	70.000.000	20.000.000	300.000.000		100,00	100,00	100,00	122,25	-	100
5.04.01 1.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.125.667.005	1.374.134.279	354.224.001	1.401.416.927	1.430.000.000	1.125.667.005	1.374.134.279	407.894.501	743.967.733	0	100,00	100,00	115,15	53,09	-	105
5.04.01.1 .06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	209.723.295	652.298.950	8.000.000	187.811.400	200.000.000	209.723.295	652.298.950	15.500.000	187.811.400		100,00	100,00	193,75	100,00	-	131
5.04.01.1 .06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	399.329.441	528.556.695	52.376.000	0	500.000.000	399.329.441	528.556.695	53.055.500			100,00	100,00	101,30	#DIV/0!	-	100
5.04.01.1 .06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	80.239.269	49.200.000	38.920.001	763.605.527	0	80.239.269	49.200.000	43.920.001			100,00	100,00	112,85	0,00	## ##	104
5.04.01.1 .06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	30.301.000	24.007.700	7.624.000	0	30.000.000	30.301.000	24.007.700	12.637.000			100,00	100,00	165,75	#DIV/0!	-	122

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	TARGET					REALISASI					RASIO					rata-rata pertumbuhan
		2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
5.04.01.1 .06.08	Fasilitasi Kunjungan Tamu	0	0	0	150.000. 000	200.000. 000				147.156.3 33,33							#DIV/0!
5.04.01.1 .06.09	Penyelenggaraa n Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	406.074. 000	120.070. 934	247.304. 000	300.000. 000	500.000. 000	406.074. 000	120.070. 934	282.782.000	409.000.0 00,00		100, 00	100, 00	114, 35	136, 33	-	105
5.04.01. 1.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	0	0	0	684.521. 000	900.000. 000	0	0	0	489.615.00 0	0	#DI V/0!	#DI V/0!	0	0	-	#DIV/0!
5.04.01.1 .07.01	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	0	0	0	684.521. 000	700.000. 000				489.615.0 00,00							#DIV/0!
5.04.01.1 .07.05	Pengadaan Mebel	0	0	0	0	100.000. 000											#DIV/0!
5.04.01.1 .07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	0	0	0	0	100.000. 000											#DIV/0!
5.04.01. 1.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.512.25 1.891	1.984.40 6.570	2.119.95 0.690	2.444.85 9.000	2.505.00 0.000	1.512.25 1.891	1.984.40 6.570	1.890.19 9.788	3.249.559.9 68	0	100, 00	100, 00	89,1 6	132, 91	-	96
5.04.01.1 .08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	5.596.47 2	1.700.00 0	0	0	5.000.00 0	5.596.47 2	1.700.00 0				100, 00	100, 00	0,00	1,00	2,0	67
5.04.01.1 .08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	756.438. 604	1.144.98 6.690	1.024.14 5.890	995.000. 000	1.200.00 0.000	756.438. 604	1.144.98 6.690	794.394.988	995.000.00 0		100, 00	100, 00	77,5 7	100, 00	-	93
5.04.01.1 .08.03	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	47.589.4 92	117.059. 880	5.000.00 0	1.449.85 9.000	200.000. 000	47.589.4 92	117.059. 880	5.000.000	##### #####		100, 00	100, 00	100, 00	155, 50	-	100

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	TARGET					REALISASI					RASIO					rata-rata pertumbuhan
		2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
5.04.01.1 .08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	702.627. 323	720.660. 000	1.090.80 4.800	0	1.100.00 0.000	702.627. 323	720.660. 000	1.090.804.800			100, 00	100, 00	100, 00	#DI V/0!	-	100
5.04.01.1 .09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah PenunjangUru san Pemerintahan Daerah	1.287.96 8.896	2.324.11 9.874	470.000. 000	1.598.11 3.790	2.700.00 0.000	1.287.96 8.896	2.324.11 9.874	658.008. 402	2.268.031.1 02	0	100, 00	100, 00	636	#DI V/0!	-	279
5.04.01.1 .09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	241.140. 000	191.640. 000	170.000. 000	250.000. 000	400.000. 000	241.140. 000	191.640. 000	307.000.000	250.000.00 0				180, 59	100, 00	-	181
5.04.01.1 .09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	225.480. 000	142.480. 000	20.000.0 00	0	300.000. 000	225.480. 000	142.480. 000	71.008.402			100, 00	100, 00	355, 04	#DI V/0!	-	185
5.04.01.1 .09.09	Pemeliharaan/R ehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	821.348. 896	1.989.99 9.874	280.000. 000	1.348.11 3.790	2.000.00 0.000	821.348. 896	1.989.99 9.874	280.000.000	##### #####		100, 00	100, 00	100, 00	149, 69	-	100
5 04 02	PROGRAM PENGEMBANG AN SUMBER DAYA MANUSIA	498.748. 750	356.497. 180	100.000. 000	686.060. 100	1.200.00 0.000	498.748. 750	356.497. 180	100.000. 000	631.826.10 0	0	100, 00	100, 00	100, 00	92,0 9	-	100
		6.226.08 3.261	4.535.10 6.468	915.253. 999	5.724.15 5.370	13.700.0 00.000	6.226.08 3.161	4.535.10 6.468	3.540.25 3.999	7.688.546.2 34	0	100, 00	100, 00	386, 81	134, 32	-	196
5 04 02 2.01	Pengembang an Kompetensi Teknis	1.841.89 0.025	1.540.09 2.834	346.920. 666	2.283.15 8.209	6.000.00 0.000	1.841.89 0.025	1.540.09 2.834	346.920. 666	2.275.958.2 10	0	100, 00	100, 00	100, 00	99,6 8	-	100
																	#DIV/0!

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	TARGET					REALISASI					RASIO					rata-rata pertumb uhan
		2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
5.04.02.1 .01.03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	1.841.89 0.025	1.540.09 2.834	346.920. 666	2.283.15 8.209	6.000.00 0.000	1.841.89 0.025		346.920.666	##### #####		100, 00	100, 00	100, 00	99,6 8	-	100
5 04 02 2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsiona	4.882.94 1.986	3.351.51 0.814	668.333. 333	4.127.05 7.261	8.900.00 0.000	4.882.94 1.886	3.351.51 0.814	3.293.33 3.333	4.024.985.3 74	0	100, 00	100, 00	492, 77	97,5 3	-	231
5.04.02.1 .02.03	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	354.483. 950	327.281. 680	30.000.0 00	350.000. 000	700.000. 000	354.483. 850		30.000.0 00	298.253.0 00,00		100, 00	100, 00	100, 00	85,2 2	-	100
5.04.02.1 .02.04	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	351.407. 000	173.904. 000	50.000.0 00	500.422. 600	1.000.00 0.000	351.407. 000		50.000.0 00	500.422.6 00,00		100, 00	100, 00	100, 00	100, 00	-	100
5.04.02.1 .02.05	Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	147.341. 750	182.593. 180	50.000.0 00	185.637. 500	200.000. 000	147.341. 750		50.000.0 00	131.403.5 00,00		100, 00	100, 00	100, 00	70,7 8	-	100
5.04.02.1 .02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	4.029.70 9.286	2.667.73 1.954	538.333. 333	3.090.99 7.161	7.000.00 0.000	4.029.70 9.286	2.667.73 1.954	3.163.333.333	##### #####		100, 00	100, 00	587, 62	100, 13	-	263

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	TARGET					REALISASI					RASIO					rata-rata pertumb uhan
		2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
	bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan																
	TOTAL	26.149.361.039	25.721.829.705	19.220.793.930	28.819.630.387	39.685.000.000	25.887.082.939	25.721.829.705	20.423.864.210	30.075.776.618	0	99,00	100,00	684	413	-	

Berdasarkan tabel 2.4. di atas, anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Renstra 2022-2026 rata-rata setiap tahun teralisasi 100% hanya penurunan anggaran pada sub kegiatan Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga, teralisasi 70%, ini adalah dampak dari adanya pada tahun 2024 adanya pemilihan umum, dan pada tahun 2025 adanya efisiensi anggaran, dari setiap Pemerintah Kabupaten/Kota, sehingga sedikit yang mengirimkan pesertanya untuk mengikuti pelatihan kepemimpinan baik kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Administrator maupun Pelatihan Kepemimpinan Pengawas. Secara khusus untuk pencapaian kinerja pelayanan SKPD pada tahun 2024 sebagai berikut :

Tabel 2.5. Pencapaian Kinerja Pelayanan SKPD Tahun 2024

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai	Persentase kelulusan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi dan peserta pengembangan	%	78	97,15	124,55
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya	Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	%	97	100	103,09
		Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM	skor	82 (B)	84,16(B)	102,63
		Rata-rata				110,09

Pada tabel 2.5 bahwa tidak seluruh kegiatan yang telah di targetkan anggarannya pada renstra dapat direalisasikan, hal ini dikarenakan penyesuaian nama dengan peraturan kelembagaan terbaru dan penyesuaian pagu yang telah ditetapkan oleh TAPD sesuai dengan APBD Pemerintah Provinsi Jambi. Pada tahun 2018 terjadi perubahan kelembagaan dan penamaan kegiatan disesuaikan dan jumlah anggaran disesuaikan dengan prioritas dari indicator kinerja utama BPSDM Provinsi Jambi.

2.1.4. Kelompok sasaran layanan

Kelompok sasaran layanan BPSDM Provinsi Jambi adalah seluruh ASN umumnya meliputi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, serta masyarakat umum yang ingin mengembangkan kompetensinya di bidang-bidang yang relevan dengan tugas dan fungsi BPSDM.

Kelompok sasaran layanan BPSDM Provinsi Jambi lebih rinci:

- **ASN (Aparatur Sipil Negara):**

BPSDM memiliki peran penting dalam mengembangkan kompetensi ASN melalui program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan. Program-program ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja ASN, memperbarui pengetahuan dan keterampilan, serta mendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan.

- **Masyarakat Umum:**

BPSDM juga dapat membuka layanan untuk masyarakat umum yang ingin menggunakan fasilitas kantor yaitu aula, ruang kelas, kamar/asrama.

- **Lembaga Lain (Kerjasama):**

BPSDM seringkali menjalin kerjasama dengan berbagai lembaga, baik pemerintah maupun swasta, untuk menyelenggarakan program-program pelatihan yang lebih luas dan komprehensif. Kerjasama ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengembangan sumber daya manusia.

Secara umum, BPSDM berupaya menjangkau berbagai kelompok sasaran dengan tujuan yang sama, yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di berbagai bidang, sehingga dapat berkontribusi pada pembangunan nasional.

2.2. Permasalahan dan Isu Strategis BPSDM Provinsi Jambi

2.1.1. Permasalahan Pelayanan BPSDM

Beberapa perubahan kebijakan Aparatur yang dimulai dengan ditetapkannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 atas perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, secara langsung memberikan arah baru dalam kebijakan pengelolaan ASN di antaranya yaitu bahwa Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan. Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Hal ini merupakan tantangan bagi BPSDM ke depan untuk berusaha mengkomodir pengikutsertaan seluruh Pegawai Negeri Sipil baik di lingkup Pemerintah Provinsi Jambi maupun Kabupaten/Kota dalam Provinsi Jambi, yakni pada tahun 2024 jumlah PNS di lingkup Pemerintah Provinsi Jambi berjumlah 11.980 orang dan PNS yang tersebar di seluruh Kabupaten/Kota dalam Provinsi Jambi berjumlah 66.746 orang.

Selain itu, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 42 Tahun 2018, tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan fungsional melalui penyesuaian/inpassing dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional. Implementasi regulasi ini, menuntut BPSDM untuk mampu memberikan pelatihan kompetensi ASN sesuai dengan jabatan fungsional yang ada, dimana secara nasional jabatan fungsional yang tersebar pada 50 Kementerian dan Lembaga hingga Agustus 2021 berjumlah 253 jabatan.

Selain itu, salah satu unsur pengembangan karir dan jabatan pejabat fungsional adalah mengikuti pelatihan. Hal ini juga merupakan tugas berat bagi BPSDM ke depan untuk mengkomodir pejabat-pejabat fungsional baik hasil inpassing maupun hasil penyetaraan.

Sebagai organisasi yang dinamis yang tentunya mengikuti perkembangan kondisi dan peraturan perundangan yang berlaku, berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 59 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan telah memberi filosofi peran dan kewenangan yang lebih luas kepada Badan Pengembangan

Sumber Daya Manusia (BPSDM) sebagai unit organisasi yang melaksanakan fungsi pengembangan sumber daya manusia aparatur berupa pengembangan kompetensi aparatur dalam bentuk pelatihan, bimbingan teknis, workshop, seminar, magang, FGD, semiloka, sertifikasi dan uji kompetensi dengan ruang lingkup Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Disamping itu sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan pemerintah yang terakreditasi BPSDM Provinsi juga mempunyai fungsi pengawasan dan pembinaan terhadap kegiatan pengembangan kompetensi serta lembaga pelatihan di daerah. Ketersediaan Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas, dan melayani menjadi salah satu persyaratan utama sebagai penyelenggara urusan pemerintahan di daerah. BPSDM sebagai organisasi perangkat daerah memiliki kewenangan dan tanggung jawab menjalankan penunjang urusan bidang Pengembangan Kompetensi SDM aparatur memiliki tugas dan fungsi untuk mewujudkan ASN Provinsi Jambi yang kompeten, profesional, berintegritas, dan melayani.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dalam menjalankan tugas dan fungsinya juga menghadapi berbagai permasalahan-permasalahan. Selanjutnya identifikasi permasalahan pengembangan SDM sebagai berikut :

Tabel 3.1.: Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Permasalahan
1	Rendahnya kualitas sumber daya manusia aparatur	<ul style="list-style-type: none"> Rendahnya kompetensi manajerial sumber daya manusia aparatur Rendahnya kompetensi teknis, fungsional, sosial kultural dan pemerintahan sumber daya manusia aparatur 	<ul style="list-style-type: none"> Belum terpenuhinya pengembangan kompetensi manajerial SDM aparatur Belum terpenuhinya pengembangan kompetensi teknis, fungsional, sosial kultural dan pemerintahan sumber daya manusia aparatur
2	Rendahnya kualitas pelayanan pengembangan SDM Aparatur	<ul style="list-style-type: none"> Belum terpenuhinya kualitas penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia aparatur dan sertifikasi kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> Belum terpenuhinya kebutuhan sarana - prasarana pelatihan karena rendahnya alokasi anggaran Belum terpenuhinya kebutuhan kompetensi sumber daya manusia pelatihan Belum optimalnya penyelenggaraan manajemen pengembang SDM aparatur Belum optimalnya pelaksanaan kerjasama pengembangan SDM aparatur Belum optimalnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi berbasis teknologi informasi dan komunikasi

			<ul style="list-style-type: none"> • Belum optimalnya fasilitasi pengelolaan sertifikasi kompetensi
--	--	--	--

Rendahnya kualitas sumber daya manusia antara lain dapat dilihat dari masih sangat kecilnya jumlah ASN yang mengikuti kegiatan pengembangan SDM aparatur pada tahun 2024 yaitu sebanyak 795 orang atau 1,19% dari total PNS sebanyak 12.000 orang yang didata.

Permasalahan BPSDM Provinsi Jambi dalam menjalankan tugas dan fungsinya adalah belum optimalnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur yang disebabkan oleh keterbatasan anggaran, layanan dan sarana prasarana penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia aparatur sehingga kesempatan aparatur di daerah (aparatur pemerintah provinsi, kabupaten/kota dan instansi vertikal di daerah) untuk dapat mengikuti kegiatan pelatihan di BPSDM Provinsi sangat kecil, bahkan banyak aparatur di daerah Provinsi Jambi tersebut mengikuti program pengembangan kompetensi ke luar Provinsi Jambi yang tentunya juga berdampak terhadap hilangnya potensi pendapatan daerah melalui pemanfaatan aset dan layanan pengembangan Sumber Daya Manusia di BPSDM Provinsi Jambi.

2.1.2 Isu Strategis.

isu strategis BPSDM Provinsi Jambi tak terlepas dari penyajian pembahasan bab sebelumnya. Selain itu penentuan isu strategis juga didasarkan pada identifikasi dan telaahan permasalahan pelayanan, kinerja jangka menengah periode sebelumnya, sasaran jangka menengah Renstra BPSDM Provinsi Jambi 2025-2029, kementerian/lembaga terkait yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi BPSDM Provinsi Jambi. Kinerja pelayanan BPSDM Provinsi Jambi tidak terlepas dari ketersediaan sumber daya manusia dan sarana prasarana. Upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia kediklatan dan pemenuhan sarana prasarana yang memenuhi standar masih sangat kurang, kesenjangan ini ditambah dengan adanya kebijakan baru dan perubahan regulasi terkait standar/jenis kompetensi maupun karena adanya pengembangan program-program pelatihan yang menuntut ketersediaan sumber daya pengembangan kompetensi sesuai kebijakan/regulasi terbaru. Anggaran terbatas dan Sarana prasarana BPSDM Provinsi Jambi dalam menunjang pelayanannya masih jauh dari standar yang dibutuhkan, disamping itu

dengan ketersediaan kelas dan asrama beserta kelengkapannya yang masih belum mampu menampung kebutuhan penyelenggaraan pengembangan SDM aparatur dibanding kebutuhan pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur.

Sementara itu jika dilihat kinerja BPSDM Provinsi Jambi tahun 2024 menunjukkan capaian yang sangat baik, dimana capaian kinerja berdasarkan Indikator Kinerja Utama dengan rasio 124,55% dan 103,09% dan 102,63%.

Namun jika dilihat dari jumlah dan jenis kegiatan pengembangan kompetensi dan jumlah ASN yang dihasilkan masih jauh dari yang diamanatkan dalam peraturan-perundangan, dimana setiap ASN memiliki hak untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi paling sedikit 20 (dua puluh) jam pembelajaran pertahun.

Dari telaahan Renstra kementerian dan lembaga terkait, arah kebijakan utama pembangunan SDM Aparatur tergambar dalam strategi percepatan reformasi birokrasi. Kelembagaan birokrasi merupakan instrumen pelaksana kebijakan pembangunan yang didukung ASN yang kompeten, profesional, beretika, dan berintegritas. Kaitan dengan hal tersebut, tugas tugas urusan konkuren yang dilaksanakan pemerintah daerah sebagaimana amanat Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, tentunya tidak berarti mengabaikan prioritas pembangunan SDM Aparatur di daerah. Isu strategis pembangunan SDM Aparatur secara nasional antara lain peningkatan profesionalitas ASN seiring dengan dinamika perkembangan pembangunan serta tuntutan masyarakat terhadap pelayanan oleh pemerintah. Namun pembiayaan daerah tidak seimbang dengan kebutuhan pembangunan SDM Aparatur sehingga program dan kegiatan pengembangan kompetensi SDM Aparatur belum memadai.

Berdasarkan berbagai kebijakan dan permasalahan-permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, identifikasi dan perumusan isu strategis yang akan ditangani melalui Renstra BPSDM Provinsi Jambi tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

- a. Peningkatan Anggaran, sesuai amanat Permendagri, peningkatan sarana prasarana pelatihan dan pelayanan Pengembangan SDM aparatur dengan memanfaatkan kelembagaan BPSDM yang mandiri dan terintegrasi ASN sebagai lembaga penyelenggara pelatihan terakreditasi di Provinsi Jambi dan Kabupaten/Kota se Provinsi Jambi
- b. Penyiapan dan pemanfaatan standarisasi dan regulasi pengembangan SDM aparatur yang mampu menjawab kebutuhan pemenuhan pengembangan kompetensi ASN sebagai penyelenggara pemerintahan.
- c. Peningkatan kualitas aparatur melalui pengembangan kompetensi sesuai tuntutan perkembangan dan kebutuhan ASN, perangkat daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah
- d. Optimalisasi komunikasi dan koordinasi dengan seluruh instansi dan pemerintah daerah terkait dan terintegrasi pentingnya pengembangan kompetensi dan sertifikasi kompetensi aparatur.
- e. Penyiapan perangkat dan SDM yang mendukung IT untuk *e-learning dan blended learning*.
- f. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi melalui tatap muka, blended learning dan atau E- Learning.

BAB III

TUJUAN DAN SASARAN

3.1. Tujuan

Berdasarkan rumusan Visi dan Misi dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah Provinsi Jambi Tahun 2025 - 2029, dan berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 maka kedepan tujuan yang ingin diwujudkan dalam perencanaan strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi periode 2025 – 2029 yaitu :

1. Meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN

3.2. Sasaran

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan organisasi, dalam bentuk terakhir dan akan dapat dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tahunan, semesteran, atau bulanan. Sasaran juga menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, oleh karena itu sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program dan kegiatan yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan dan alokasi sumber daya organisasi dalam rencana kegiatan atau operasional organisasi yang akan dilaksanakan.

Sasaran yang ditetapkan pada RPJMD 2025-2029 adalah Terwujudnya birokrasi yang berintegritas dan berbasis digital, atas dasar arti dan makna penetapan sasaran dimaksud, serta mengacu pada arahan tujuan yang telah ditetapkan, maka sasaran yang akan dicapai atau dihasilkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dalam mengemban misi organisasi untuk kurun waktu 2025 – 2029 adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan ;

Dengan berlandaskan misi yang telah ditetapkan, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi untuk masa tahun 2025 – 2029 merangkaikan misi, tujuan dan sasaran beserta indikator kinerjanya sebagai mana tertuang pada tabel di halaman berikut :

No	NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Target TAHUN							KET
					2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	Terwujudnya birokrasi yang berintegritas dan berbasis digital	Meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN		Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompeten	25,56	25,70	26	27	28	29	30	30
			Meningkatnya kompetensi Aparatur	Persentase ASN dengan IP ASN Dimensi Kompetensi \geq 30	68,06	68,1	68,2	68,3	68,4	68,5	68,6	68,6

3.3. Strategi BPSDM dalam mencapai tujuan dan sasaran

Strategi adalah langkah-langkah berisikan program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi, yang dirumuskan dengan kriteria yang mencakup : (a) hubungan yang rasional antara visi dan misi dengan prioritas program kepala daerah terpilih, (b) hubungan yang kuat dengan analisis daerah dan isu-isu strategis, (c) pernyataan yang umum guna memandu pengembangan program pembangunan tahunan selama lima tahun, dan (d) dikembangkan dalam suatu pemetaan strategi daerah. Strategi diperlukan untuk memperjelas arah pengembangan program prioritas kepala daerah.

Strategi Renstra adalah rencana tindakan yang komprehensif berisikan langkah-langkah/upaya yang akan dilakukan diantaranya berupa optimalisasi sumber daya, tahapan, fokus dan penentuan program/kegiatan/sub kegiatan dalam menghadapi lingkungan yang dinamis untuk mencapai tujuan/sasaran.

Penetapan Renstra BPSDM Provinsi Jambi 2025-2029 adalah sebagai berikut

TAHAP I (2026)	TAHAP II (2027)	TAHAP III (2028)	TAHAP IV (2029)	TAHAP V (2030)
g. Peningkatan Anggaran, sesuai amanat Permendagri, peningkatan sarana praarana pelatihan dan pelayanan Pengembangan SDM aparatur dengan memanfaatkan kelembagaan BPSDM yang mandiri dan terintegrasi ASN sebagai	a. Peningkatan Anggaran, sesuai amanat Permendagri, peningkatan sarana praarana pelatihan dan pelayanan Pengembangan SDM aparatur dengan memanfaatkan kelembagaan BPSDM yang mandiri dan terintegrasi ASN sebagai	a. Peningkatan Anggaran, sesuai amanat Permendagri, peningkatan sarana praarana pelatihan dan pelayanan Pengembangan SDM aparatur dengan memanfaatkan kelembagaan BPSDM yang mandiri dan terintegrasi ASN sebagai	a. Peningkatan Anggaran, sesuai amanat Permendagri, peningkatan sarana praarana pelatihan dan pelayanan Pengembangan SDM aparatur dengan memanfaatkan kelembagaan BPSDM yang mandiri dan terintegrasi ASN sebagai	a. Peningkatan Anggaran, sesuai amanat Permendagri, peningkatan sarana praarana pelatihan dan pelayanan Pengembangan SDM aparatur dengan memanfaatkan kelembagaan BPSDM yang mandiri dan terintegrasi ASN sebagai

<p>sebagai lembaga penyelenggara pelatihan terakreditasi di Provinsi Jambi dan Kabupaten/ Kota se Provinsi Jambi</p> <p>h. Penyiapan dan pemanfaatan standarisasi dan regulasi pengembangan SDM aparatur yang mampu menjawab kebutuhan pemenuhan pengembangan kompetensi ASN sebagai penyelenggara pemerintahan.</p> <p>i. Peningkatan kualitas aparatur melalui pengembangan</p>	<p>sebagai lembaga penyelenggara pelatihan terakreditasi di Provinsi Jambi dan Kabupaten/ Kota se Provinsi Jambi</p> <p>b. Penyiapan dan pemanfaatan standarisasi dan regulasi pengembangan SDM aparatur yang mampu menjawab kebutuhan pemenuhan pengembangan kompetensi ASN sebagai penyelenggara pemerintahan.</p> <p>c. Peningkatan kualitas aparatur melalui pengembangan</p>	<p>sebagai lembaga penyelenggara pelatihan terakreditasi di Provinsi Jambi dan Kabupaten/ Kota se Provinsi Jambi</p> <p>b. Penyiapan dan pemanfaatan standarisasi dan regulasi pengembangan SDM aparatur yang mampu menjawab kebutuhan pemenuhan pengembangan kompetensi ASN sebagai penyelenggara pemerintahan.</p> <p>c. Peningkatan kualitas aparatur melalui pengembangan</p>	<p>sebagai lembaga penyelenggara pelatihan terakreditasi di Provinsi Jambi dan Kabupaten/ Kota se Provinsi Jambi</p> <p>b. Penyiapan dan pemanfaatan standarisasi dan regulasi pengembangan SDM aparatur yang mampu menjawab kebutuhan pemenuhan pengembangan kompetensi ASN sebagai penyelenggara pemerintahan.</p> <p>c. Peningkatan kualitas aparatur melalui pengembangan</p>	<p>sebagai lembaga penyelenggara pelatihan terakreditasi di Provinsi Jambi dan Kabupaten/ Kota se Provinsi Jambi</p> <p>b. Penyiapan dan pemanfaatan standarisasi dan regulasi pengembangan SDM aparatur yang mampu menjawab kebutuhan pemenuhan pengembangan kompetensi ASN sebagai penyelenggara pemerintahan.</p> <p>c. Peningkatan kualitas aparatur melalui pengembangan</p>
---	---	---	---	---

kompetensi sesuai tuntutan perkembangan dan kebutuhan ASN, perangkat daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah	kompetensi sesuai tuntutan perkembangan dan kebutuhan ASN, perangkat daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah	kompetensi sesuai tuntutan perkembangan dan kebutuhan ASN, perangkat daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah	kompetensi sesuai tuntutan perkembangan dan kebutuhan ASN, perangkat daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah	kompetensi sesuai tuntutan perkembangan dan kebutuhan ASN, perangkat daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah
j. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi melalui tatap muka, blended learning dan atau E-Learning	d. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi melalui tatap muka, blended learning dan atau E-Learning	d. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi melalui tatap muka, blended learning dan atau E-Learning	d. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi melalui tatap muka, blended learning dan atau E-Learning	d. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi melalui tatap muka, blended learning dan atau E-Learning
k. Optimalisasi komunikasi dan koordinasi dengan seluruh instansi dan pemerintah daerah terkait dan terintegrasi pentingnya pengembangan kompetensi dan	e. Optimalisasi komunikasi dan koordinasi dengan seluruh instansi dan pemerintah	e. Optimalisasi komunikasi dan koordinasi dengan seluruh instansi dan pemerintah	e. Optimalisasi komunikasi dan koordinasi dengan seluruh instansi dan pemerintah	e. Optimalisasi komunikasi dan koordinasi dengan seluruh instansi dan pemerintah
	f. Penyiapan perangkat dan SDM yang mendukung IT untuk <i>e-learning</i> dan	f. Menggunakan perangkat dan SDM yang mendukung IT untuk <i>e-learning</i> dan	f. Menggunakan perangkat dan SDM yang mendukung IT untuk <i>e-learning</i> dan	f. Menggunakan perangkat dan SDM yang mendukung IT untuk <i>e-learning</i> dan

sertifikasi kompetensi aparatur.	<i>blended learning</i>	<i>blended learning</i>	<i>blended learning</i>	<i>blended learning</i> g. Menyusun program BPSDM menjadi Corporate university
----------------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------	---

3.4. Arah kebijakan

Arah kebijakan renstra BPSDM Provinsi Jambi tahun 2025-2029 sebagai berikut :

1. Pemenuhan dan pengembangan kompetensi manajerial, teknis, fungsional, sosial kultural dan pemerintahan
2. Pemenuhan kompetensi CPNS sebagai persyaratan pengangkatan menjadi PNS
3. Pemenuhan dan pengembangan kompetensi tenaga pengajar/ widyaisawara
4. Meningkatkan sarana pelatihan untuk meningkatkan kuantitas pelayanan pelatihan bagi aparatur
5. Meningkatkan prasarana pelatihan untuk meningkatkan kualitas pelayanan
6. Pemenuhan dan pengembangan kompetensi pengelola dan penyelenggara pelatihan
7. Menyusun regulasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur
8. Menyusun pedoman kegiatan pengembangan kompetensi aparatur
9. Menyusun dokumen rencana kebutuhan dan pengembangan kompetensi aparatur
10. Meningkatkan pelayanan pengembangan profesi tenaga pengajar/ widyaisawara
11. Menyusun dan mengukur kinerja pengembangan kompetensi aparatur
12. Optimalisasi kerjasama pengembangan kompetensi dengan Kabupaten/ Kota
13. Optimalisasi kerjasama pengembangan kompetensi dengan instansi/ vertikal dan lembaga lain
14. Menyusun rancangan pengembangan pelayanan pengembangan kompetensi berbasis teknologi informasi
15. Menerapkan layanan pengembangan kompetensi berbasis teknologi informasi
16. Meningkatkan layanan fasilitasi sertifikasi kompetensi aparatur

Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan (Tabel.3.5 Lampiran Inmendagri 02/2025)

VISI : Mewujudkan Jambi MANTAP Berdaya Saing dan Berkelanjutan Tahun 2029 dibawah Ridho Allah SWT			
MISI I : Memantapkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Efisien			
OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN	KET.
	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) • Meningkatkan kinerja birokrasi melalui perbaikan prosedur kerja, pemanfaatan teknologi, transparansi serta 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemenuhan dan pengembangan kompetensi manajerial, teknis, fungsional, sosial kultural dan pemerintahan 2. Pemenuhan kompetensi CPNS sebagai persyaratan pengangkatan menjadi PNS 3. Pemenuhan dan pengembangan kompetensi tenaga pengajar/ widyaisawara 4. Meningkatkan sarana pelatihan untuk meningkatkan kuantitas pelayanan pelatihan bagi aparatur 5. Meningkatkan prasarana pelatihan untuk meningkatkan kualitas pelayanan 	

	<p>regulasi, pengawasan, penegakan aturan dan peningkatan tunjangan daerah</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan kapasitas ASN dan PPPK 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Pemenuhan dan pengembangan kompetensi pengelola dan penyelenggara pelatihan 7. Menyusun regulasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur 8. Menyusun pedoman kegiatan pengembangan kompetensi aparatur 9. Menyusun dokumen rencana kebutuhan dan pengembangan kompetensi aparatur 10. Meningkatkan pelayanan pengembangan profesi tenaga pengajar/ widyaisawara 11. Menyusun dan mengukur kinerja pengembangan kompetensi aparatur 12. Optimalisasi kerjasama pengembangan kompetensi dengan Kabupaten/ Kota 13. Optimalisasi kerjasama pengembangan kompetensi dengan instansi/ vertikal dan lembaga lain 14. Menyusun rancangan pengembangan pelayanan pengembangan kompetensi berbasis teknologi informasi 15. Menerapkan layanan pengembangan kompetensi berbasis teknologi informasi 16. Meningkatkan layanan fasilitasi sertifikasi kompetensi aparatur 	
--	---	---	--

Berdasarkan strategi dan arah kebijakan yang dirumuskan di maka ditetapkan 1 (satu) program strategis BPSDM Provinsi Jambi untuk dilaksanakan periode Renstra Tahun 2025-2029 yaitu Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, maka program dan kegiatan dipisahkan menjadi 2 (dua) yaitu ***Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi Dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia***. Adapun program yang dilaksanakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Renstra Tahun 2025-2029 sebagai berikut :

Indikator dan Target Kinerja Perangkat Daerah Provinsi yang mengacu pada Sasaran RPJMD Provinsi:

- 1 **Persentase ASN Yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan fungsional**
- 2 **Persentase Realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang Dilaksanakan**
- 3 **Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi**
- 4 **Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis**

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan	Target Capaian pada Akhir Tahun Perencanaan		Target Renstra Perangkat Daerah Pada Tahun Ke-										Penanggungjawab	
							2026		2027		2028		2029		2030			
					K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
5	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN																	
5.04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN																	
5.04.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Nilai IKM			80	22.850.000.000	80	22.850.000.000	80	22.850.000.000	80	22.850.000.000	80	22.850.000.000	80	22.850.000.000		BPSDM
		PREDIKAT SAKIP			73,56	950.000.000	75	950.000.000	80	950.000.000	80	950.000.000	80	950.000.000	80	950.000.000		
		IKIP			35	200.000.000	70,5	200.000.000	71	200.000.000	71,5	200.000.000	72	200.000.000	72,5	200.000.000		
5.04.01.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	persentase Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	%	100%	100%	950.000.000	100%	950.000.000	100%	950.000.000	100%	950.000.000	100%	950.000.000	100%	950.000.000		
5.04.01.1.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	dokumen	100 dokumen	10	300.000.000	10	300.000.000	10	300.000.000	10	300.000.000	10	300.000.000	10	300.000.000		

5.04.01.1.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	laporan	200 laporan	3	50.000.000	3	50.000.000	3	50.000.000	3	50.000.000	3	50.000.000	3	50.000.000
5.04.01.1.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	laporan	20 laporan	2	300.000.000	2	300.000.000	2	300.000.000	2	300.000.000	2	300.000.000	2	300.000.000
5.04.01.1.01.009	Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Berita Acara Hasil Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	berita acara		2	300.000.000	2	300.000.000	2	300.000.000	2	300.000.000	2	300.000.000	2	300.000.000
5.04.01.1.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi keuangan	%	100%	100%	15.300.000.000	100%	14.800.000.000	100%	14.800.000.000	100%	15.300.000.000	100%	15.300.000.000	100%	15.300.000.000
5.04.01.1.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	orang/bulan	150 org/bulan	95	15.000.000.000	90	14.500.000.000	90	14.500.000.000	95	15.000.000.000	95	15.000.000.000	95	15.000.000.000
5.04.01.1.02.02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	dokumen	7 dokumen	7	300.000.000	7	300.000.000	7	300.000.000	7	300.000.000	7	300.000.000	7	300.000.000
5.04.01.1.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi kepegawaian PD	%	100%	100%	550.000.000	100%	500.000.000	100%	550.000.000	100%	550.000.000	100%	550.000.000	100%	550.000.000
5.04.01.1.05.02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	paket		2	250.000.000	2	200.000.000	2	250.000.000	2	250.000.000	2	250.000.000	2	250.000.000
5.04.01.1.05.09	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	pegawai	75 orang	80	300.000.000	80	300.000.000	80	300.000.000	80	300.000.000	80	300.000.000	80	300.000.000
5.04.01.1.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi umum PD	%	100%	100%	1.430.000.000	100%	1.630.000.000	100%	1.630.000.000	100%	1.630.000.000	100%	1.430.000.000	100%	1.430.000.000
5.04.01.1.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	paket	2 Paket	0	200.000.000	2	200.000.000	2	200.000.000	2	200.000.000	0	200.000.000	0	200.000.000
5.04.01.1.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	paket	8 Paket	4	500.000.000	4	500.000.000	4	500.000.000	4	500.000.000	4	500.000.000	4	500.000.000
5.04.01.1.06.003	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	paket		2	200.000.000	2	200.000.000	2	200.000.000	2	200.000.000	2	200.000.000	2	200.000.000
5.04.01.1.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	paket	7 Paket	7	30.000.000	7	30.000.000	7	30.000.000	7	30.000.000	7	30.000.000	7	30.000.000
5.04.01.1.06.08	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	laporan		12	-	12	200.000.000	12	200.000.000	12	200.000.000	12	-	12	-

5.04.01.1.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	laporan	2 Laporan	12	500.000.000	12	500.000.000	12	500.000.000	12	500.000.000	12	500.000.000	12	500.000.000	
5.04.01. 1.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	persentase pengadaan BMD penunjang urusan pemerintah daerah	%	100%	100%	1.100.000.000	100%	1.100.000.000	100%	1.100.000.000	100%	1.100.000.000	100%	1.100.000.000	100%	1.100.000.000	
5.04.01.1.07.01	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	pengadaan		1	700.000.000	1	700.000.000	1	700.000.000	1	700.000.000	1	700.000.000	1	700.000.000	
5.04.01.1.07.05	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	paket		1	200.000.000	1	200.000.000	1	200.000.000	1	200.000.000	1	200.000.000	1	200.000.000	
5.04.01.1.07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	unit		10	200.000.000	10	200.000.000	10	200.000.000	10	200.000.000	10	200.000.000	10	200.000.000	
5.04.01. 1.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persentase penyediaan jasa pelayanan umum kantor	%	100%	100%	2.605.000.000	100%	2.405.000.000	100%	2.505.000.000	100%	2.605.000.000	100%	2.605.000.000	100%	2.605.000.000	
5.04.01.1.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	laporan	1 laporan	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	
5.04.01.1.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	laporan	3 Laporan	12	1.500.000.000	12	1.300.000.000	12	1.400.000.000	12	1.500.000.000	12	1.500.000.000	12	1.500.000.000	
5.04.01.1.08.03	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	laporan	3 Laporan	12	200.000.000	12	200.000.000	12	200.000.000	12	200.000.000	12	200.000.000	12	200.000.000	
5.04.01.1.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	laporan	4 laporan	12	1.100.000.000	12	1.100.000.000	12	1.100.000.000	12	1.100.000.000	12	1.100.000.000	12	1.100.000.000	
5.04.01.1.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persentase pemeliharaan BMD	%	100%	100%	1.865.000.000	100%	2.415.000.000	100%	2.265.000.000	100%	1.665.000.000	100%	1.865.000.000	100%	1.865.000.000	
5.04.01.1.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	kendaraan	29 Unit	52	550.000.000	52	500.000.000	52	550.000.000	52	550.000.000	52	550.000.000	52	550.000.000	
5.04.01.1.09.005	Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	mebel		10	200.000.000	10	150.000.000	10	150.000.000	10	200.000.000	10	200.000.000	10	200.000.000	
5.04.01.1.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	peralatan	50 Unit	50	300.000.000	50	300.000.000	50	300.000.000	50	300.000.000	50	300.000.000	50	300.000.000	
5.04.01.1.09.09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	gedung	10 unit	10	815.000.000	10	1.465.000.000	10	1.265.000.000	10	615.000.000	10	815.000.000	10	815.000.000	
5 04 02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN Yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan fungsional	%	3,78	4,2	3.700.000.000	3,8	3.700.000.000	3,9	3.700.000.000	4	3.700.000.000	4,1	3.700.000.000	4,2	3.700.000.000	

		Persentase Realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang Dilaksanakan	%	100	100	800.000.000	100	800.000.000	100	800.000.000	100	800.000.000	100	800.000.000	100	800.000.000
		Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi	%	0,63	1,1	1.000.000.000	0,7	1.000.000.000	0,8	1.000.000.000	0,9	1.000.000.000	1	1.000.000.000	1,1	1.000.000.000
		Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	%	5,37	6	3.000.000.000	5,5	3.000.000.000	5,6	3.000.000.000	5,7	3.000.000.000	5,8	3.000.000.000	6	3.000.000.000
5 04 02 2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	persentase pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis	%	93%	100%	3.000.000.000	100%	3.000.000.000	100%	3.000.000.000	100%	3.000.000.000	100%	3.000.000.000	100%	3.000.000.000
			%													
5.04.02.1.01.03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	jumlah peserta yang mengikuti pengembangan Kompetensi	peserta	445 orang	700	3.000.000.000	1000	3.000.000.000	1000	3.000.000.000	1000	3.000.000.000	700	3.000.000.000	700	3.000.000.000
5 04 02 2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	persentase pelaksanaan sertifikasi/uji kompetensi , pengembangan kompetensi manajerial, fungsional	%	93%	100%	5.500.000.000	100%	5.500.000.000	100%	5.500.000.000	100%	5.500.000.000	100%	5.500.000.000	100%	5.500.000.000
5.04.02.1.02.03	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	jumlah Peserta Uji Kompetensi dan Sertifikasi	orang	135 orang	300	1.000.000.000	300	1.000.000.000	300	1.000.000.000	300	1.000.000.000	300	1.000.000.000	300	1.000.000.000
5.04.02.1.02.04	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	laporan	2 Laporan	1	500.000.000	1	500.000.000	1	500.000.000	1	500.000.000	1	500.000.000	1	500.000.000
5.04.02.1.02.05	Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga	dokumen	2 Dokumen	1	300.000.000	1	300.000.000	1	300.000.000	1	300.000.000	1	300.000.000	1	300.000.000
5.04.02.1.02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Jabatan Fungsional, Prajabatan	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	orang	615 orang	750	3.700.000.000	750	3.700.000.000	750	3.700.000.000	750	3.700.000.000	750	3.700.000.000	750	3.700.000.000

	Kepemimpinan, dan Prajabatan																
	TOTAL							28.300.000.000		28.300.000.000		28.300.000.000		28.300.000.000		28.300.000.000	

Tabel Rumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN
Terwujudnya tata kelola pemerintah yang berintegritas dan berbasis digital	Meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN	Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	Meningkatnya kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi	kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi	Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi	Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel Sub Kegiatan Prioritas Dalam Mendukung Prioritas Pembangunan Daerah

PROGRAM	OUTCOME	KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	Pengembangan Kompetensi Teknis	
	meningkatnya kualitas analisis kebutuhan perancangan, pengembangan dan evaluasi	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
	meningkatnya layanan penjaminan mutu, pengelolaan tugas belajar, serta sertifikasi kompetensi	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
	meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	
		Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	
		Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	

Indikator Kinerja Utama BPSDM Provinsi Jambi

Program	Indikator	Satuan	2026	2027	2028	2029	2030	Ket
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN Yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan fungsional	%	3,8	3,9	4	4,1	4,2	
	Persentase Realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang Dilaksanakan	%	100	100	100	100	100	
	Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi	%	0,7	0,8	0,9	1	1,1	
	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	%	5,5	5,6	5,7	5,8	6	

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2025 - 2029 merupakan penjabaran secara operasional dari RPJMD Provinsi Jambi Tahun 2026 – 2030, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi.

Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2025 – 2029 merupakan pedoman bagi seluruh unit kerja di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatannya sekaligus sebagai acuan bagi *stake holders* yang memiliki keterkaitan dengan program pengembangan SDM Aparatur di Provinsi Jambi.

Dalam rangka menjaga konsistensi pelaksanaan serta keberlanjutan pengembangan SDM Aparatur di Provinsi Jambi, perlu ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaan Rencana Strategis sebagai berikut:

1. Seluruh unit kerja di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi berkewajiban untuk melaksanakan program-program dalam Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2025 - 2029.
2. Seluruh unit kerja di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi berkewajiban untuk menjaga keterkaitan program dan kegiatan secara berkesinambungan.