



PENYUSUNAN ARAH KEBIJAKAN DAN PENYUSUNAN RENSTRA TRANSISI 2024-2026

**SHARING SESSION
BPSDM PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**



Renstra-SKPD (UU 5 Th 2004 ttg Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional)

- Perencanaan adalah suatu proses **untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat**, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia.
- Rencana Pembangunan Jangka Menengah, yang selanjutnya disingkat **RPJM**, adalah dokumen perencanaan untuk **periode 5 (lima) tahun**.
- **Rencana Pembangunan Jangka Menengah Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya disebut Renstra-SKPD, adalah dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.**
- Renstra-SKPD ditetapkan dengan peraturan pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah setelah **disesuaikan dengan RPJM Daerah**
- **Kepala** Satuan Kerja Perangkat Daerah **melakukan evaluasi kinerja** pelaksanaan rencana pembangunan Satuan Kerja Perangkat Daerah periode sebelumnya.
- **Hasil evaluasi menjadi bahan bagi penyusunan rencana pembangunan Daerah untuk periode berikutnya.**



BEBERAPA PENGERTIAN TERKAIT RENSTRA

- Visi adalah rumusan umum mengenai **keadaan** yang diinginkan pada **akhir periode perencanaan**.
- Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi.
- Strategi adalah langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi.
- **Kebijakan adalah arah/tindakan yang diambil oleh Pemerintah Pusat/Daerah untuk mencapai tujuan.**
- Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah/lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran, atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah.



RENSTRA KEMENDAGRI 2020-2024

DAFTAR ISI

	Kata Pengantar	
	Daftar Isi	
BAB I	PENDAHULUAN	
	1.1. Kondisi Umum	
	1.1.1. Capaian Strategis Tahun 2020-2024	
	1.2. Potensi dan Permasalahan	
	1.2.1. Potensi/Peluang	
	1.2.2. Permasalahan/Tantangan	
BAB II	VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN	
	2.1. Visi	
	2.2. Misi	
	2.3. Tujuan Strategis	
	2.4. Sasaran Strategis	
BAB III	ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI	
	3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional	
	3.1.1. Agenda Pembangunan Nasional 2020-2024	
	3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Kemendagri	
	3.3. Kerangka Regulasi	
	3.4. Kerangka Kelembagaan	
BAB IV	TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	
	4.1. Target Kinerja	
	4.2. Kerangka Pendanaan	
BAB V	PENUTUP	



POKOKS RENSTRA KEMENDAGRI

Kata Pengantar		
Daftar Isi		
BAB I	PENDAHULUAN 1.1. <u>Kondisi Umum</u> 1.1.1. <u>Capaian Strategis Tahun 2020-2024</u> 1.2. <u>Potensi dan Permasalahan</u> 1.2.1. <u>Potensi/Peluang</u> 1.2.2. <u>Permasalahan/Tantangan</u>	Capaian kinerja UKE 1 Kondisi dlm & LN yg menunjang Kondisi dlm & LN yg kurang menunjang
BAB II	VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN 2.1. <u>Visi</u> 2.2. <u>Misi</u> 2.3. <u>Tujuan Strategis</u> 2.4. <u>Sasaran Strategis</u>	Visi memperkuat visi presiden Misi memperkuat visi kemendagri Penjabaran misi / pok sasaran strategis IKU dari UKE 1 Kemendagri
BAB III	ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI 3.1. <u>Arah Kebijakan dan Strategi Nasional</u> 3.1.1. <u>Agenda Pembangunan Nasional 2020-2024</u> 3.2. <u>Arah Kebijakan dan Strategi Kemendagri ...</u> 3.3. <u>Kerangka Regulasi</u> 3.4. <u>Kerangka Kelembagaan</u>	Program & capaian kinerja tahunan Regulasi penunjang kinerja Dukungan SOTK
BAB IV	TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN ... 4.1. <u>Target Kinerja</u> 4.2. <u>Kerangka Pendanaan</u>	Target IKP Sumber pembiayaan
BAB V	PENUTUP	Penegasan dan penutup



- A. NARASI RENCANA STRATEGIS BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN DALAM NEGERI TAHUN 2020-2024
 - 1. PENDAHULUAN
 - 1.1. Kondisi Umum
 - 1.2. Potensi dan Permasalahan
 - 2. VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS
 - 2.1. SASARAN STRATEGIS
 - 3. ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN
 - 3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Dalam Negeri
 - 3.2. KEBIJAKAN QUICK WINS KEMENTERIAN DALAM NEGERI
 - 3.3. ARAH KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR PEMERINTAHAN DALAM NEGERI
 - 3.4. Kerangka Regulasi
 - 3.5. Kerangka Kelembagaan
 - 4. TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN
 - 4.1. 1 TARGET KINERJA
 - 4.2. 2 KERANGKA PENDANAAN
 - 5. PENUTUP
- B. MATRIKS KETERKAITAN PENCAPAIAN TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS DENGAN KEBUTUHAN KELEMBAGAAN TAHUN 2020- 2024
- C. MATRIKS KERANGKA REGULASI RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN DALAM NEGERI TAHUN 2020-2024
- D. REKAPITULASI INDIKATOR DAN INDIKASI TARGET KINERJA PRIORITAS NASIONAL RPJMN TAHUN 2020-2024 LINGKUP TUGAS DAN FUNGSI BPSDM KEMENTERIAN DALAM NEGERI
- E. TARGET KINERJA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN DALAM NEGERI TAHUN 2020-2024 (INDIKATOR KINERJA PROGRAM)
- F. TARGET KINERJA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN DALAM NEGERI TAHUN 2020-2024 (INDIKATOR KINERJA KEGIATAN)
- G. REKAPITULASI INDIKATOR DAN INDIKASI TARGET KINERJA PRIORITAS NASIONAL RPJMN TAHUN 2020-2024 LINGKUP TUGAS DAN FUNGSI BPSDM KEMENDAGRI
- H. SISTEM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR KEMENDAGRI
- I. SISTEM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR PROVINSI
- J. SISTEM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR KAB/KOTA
- K. RINCIAN KEGIATAN DI LINGKUNGAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA REGIONAL
 - I. Pusat Standardisasi Dan Sertifikasi
 - II. Pusat Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri
 - III. Pusat Pengembangan Kompetensi Kepamongprajaan Dan Manajemen Kepemimpinan
 - IV. Pusat Pengembangan Kompetensi Fungsional Dan Teknis
 - V. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional
 - VI. Balai Pengembangan Kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran
 - VII. Sekretariat



TARGET KINERJA BPSDM KEMENDAGRI (RENSTRA)

Program Kegiatan/Indikator Komponen	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri						
1. Meningkatnya kapasitas dan kualitas SDM aparatur pemerintahan dalam negeri	Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi SDM aparatur minimal 20 Jam Pelajaran (JP) per tahun (IKU)	15%	50%	60%	70%	80%
2. Meningkatnya Kualitas Standar dan Kompetensi Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri	1. Jumlah standar pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri yang berkualitas (IKP 1)	9	50	55	65	78
	2. Jumlah peningkatan kompetensi SDM aparatur pemerintahan dalam negeri dan berdaya saing (IKP 2) dalam angkatan	275	372	491	606	702
	3. Jumlah pejabat strategis pemerintahan dalam negeri yang tersertifikasi (IKP) dalam orang	1.000	6.125	10.205	12.260	14.320
	4. Persentase pembangunan database (basis data) SDM ASN (IKP)	2%	50%	70%	85%	100%
	5. Persentase peningkatan sarana dan prasarana BPSDM (IKP)	39%	60%	77%	90%	100%
3. Meningkatnya kualitas layanan manajemen dan dukungan teknis lainnya unit kerja eselon I Kementerian Dalam Negeri	1. Meningkatnya kualitas dan kuantitas penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia kementerian dalam negeri dan pemerintah daerah (IKP) nilai	10	12	14	16	18
	2. Nilai capaian kinerja pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas korupsi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (IKP) (nilai)	5	13	21	28	34



GUBERNUR JAWA TIMUR

PERATURAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

NOMOR 7 TAHUN 2019

TENTANG

RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA MENENGAH DAERAH

PROVINSI JAWA TIMUR TAHUN 2019-2024

SISTEMATIKA

Pasal 5

- 1) Sistematika RPJMD, meliputi :
 - a. Bab I Pendahuluan;
 - b. Bab II Gambaran Umum Kondisi Daerah;
 - c. Bab III Gambaran Pengelolaan Keuangan Daerah;
 - d. Bab IV Permasalahan Dan Isu Strategis Daerah;
 - e. Bab V Visi, Misi, Tujuan Dan Sasaran;
 - f. Bab VI Strategi, Arah Kebijakan Dan Program Pembangunan Daerah;
 - g. Bab VII Kerangka Pendanaan Pembangunan Dan Program Perangkat Daerah;
 - h. Bab VIII Pengembangan Badan Usaha Milik Daerah
 - i. Bab IX Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
 - j. Bab X Penutup



1.5 Sistematika Penyusunan

Sistematika RPJMD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2018-2023 disusun dengan mengacu pada pedoman operasional dalam Permendagri No.86 Tahun 2017. sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Dasar Hukum Penyusunan
- 1.3. Hubungan Antar Dokumen
- 1.4. Maksud dan Tujuan
- 1.5. Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN UMUM KONDISI DAERAH

- 2.1. Aspek Geografi dan Demografi
- 2.2. Aspek Kesejahteraan Masyarakat
- 2.3. Aspek Pelayanan Umum
- 2.4. Aspek Daya Saing Daerah

BAB III GAMBARAN KEUANGAN DAERAH

- 3.1. Kinerja Masa Lalu
 - 3.1.1. Kinerja Pelaksanaan APBD
 - 3.1.2. Neraca Daerah
- 3.2. Kebijakan Pengelolaan Keuangan Masa Lalu
 - 3.2.1. Proporsi Penggunaan Anggaran
 - 3.2.2. Analisis Pembiayaan
- 3.3. Kerangka Pendanaan
 - 3.3.1. Proyeksi Pendapatan dan Belanja
 - 3.3.2. Perhitungan Kerangka Pendanaan

BAB IV PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

- 4.1. Permasalahan Pembangunan
- 4.2. Isu Strategis

BAB V VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN

- 5.1. Visi
- 5.2. Misi
- 5.3. Tujuan dan Sasaran

BAB VI STRATEGI, ARAH KEBIJAKAN DAN PROGRAM PEMBANGUNAN DAERAH

BAB VII KERANGKA PENDANAAN PEMBANGUNAN DAN PRGORAM PERANGKAT DAERAH

BAB VIII KINERJA PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DAERAH

BAB IX PENUTUP



DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA BARAT 2017

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR BAGAN	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Landasan Hukum	3
1.3. Maksud dan Tujuan	5
1.4. Sistematika.....	6
BAB II GAMBARAN PELAYANAN.....	8
2.1 Tugas Pokok dan Fungsi OPD	8
2.2 Struktur Organisasi OPD	33
2.3 Sumber Daya OPD	35
2.4 Kinerja Pelayanan Sebelumnya	38
BAB III PERMAALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH.....	46
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Dinas Kominfo.....	46
3.2 Telaahan RPJP Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005-2025	48
3.3 Telaahan Visi, Misi Dan Program Kepala Daerah	49
3.4 Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga (K/L) dan Renstra OPD Provinsi.....	55
3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis	60
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	62
4.1 Visi OPD	62
4.3 Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Jangka Menengah OPD	64
BAB V RENCANA PROGRAM DAN SERTA ANGGARAN	68
BAB VI KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	75
BAB VII PENUTUP	77



FUNGSI BPSDM PROVINSI KALTIM :

- Penyusunan **Kebijakan teknis**, rencana dan program pengembangan Sumber Daya Manusia
- Penyelenggaraan **pengembangan kompetensi** dilingkungan Pemerintah Provinsi
- Penyelenggaraan **Sertifikasi Kompetensi** dilingkungan Pemerintah Provinsi
- Pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Provinsi
- Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi; dan
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur

Jenis kompetensi ASN pemerintahan Dalam Negeri (Kemendagri & Pemerintah Daerah)

01

Aparatur Sipil Negara harus memiliki kompetensi teknis, manajerial dan sosio kultural

(Pasal 69 UU 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara)

02

**PNS Daerah yang menduduki
Jabatan**



PNS yang menduduki jabatan kepala Perangkat Daerah, termasuk yang menduduki jabatan administrator di bawah kepala Perangkat Daerah dan jabatan pengawas harus memenuhi kompetensi :

1. Teknis
2. Manajerial
3. Sosial kultural, dan
4. Kompetensi pemerintahan.

(Pasal 233 UU 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah)



Kompetensi teknis, manajerial, sosio kultural dan kompetensi pemerintahan

01

Kompetensi teknis, diukur dari tingkat dan spesialisasi :

- 1) pendidikan
- 2) pelatihan teknis fungsional, dan
- 3) pengalaman bekerja secara teknis;

02

Kompetensi manajerial, diukur dari tingkat :

- 1) pendidikan
- 2) pelatihan struktural atau manajemen, dan
- 3) pengalaman kepemimpinan;

03

Kompetensi sosial kultural, diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal :

- 1) agama
- 2) suku, dan
- 3) budaya;

04

Kompetensi pemerintahan, antara lain mencakup pengetahuan, sikap dan keterampilan yang terkait dengan :

- 1) kebijakan Desentralisasi
- 2) hubungan Pemerintah Pusat dengan Daerah
- 3) pemerintahan umum
- 4) pengelolaan keuangan Daerah
- 5) urusan Pemerintahan yg menjadi kewenangan Daerah
- 6) hubungan Pemerintah Daerah dengan DPRD dan
- 7) etika pemerintahan.



Kompetensi pemerintahan yang terkait Urusan pemerintahan konkuren (32 urusan) yang menjadi kewenangan daerah :

1) Urusan Pemerintahan Wajib (berkaitan dengan Pelayanan Dasar)

1. pendidikan;
2. kesehatan;
3. pekerjaan umum dan penataan ruang;
4. perumahan rakyat dan kawasan permukiman;
5. ketenteraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat;
6. sosial.

2) Urusan Pemerintahan Wajib (tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar)

1. tenaga kerja;
2. pemberdayaan perempuan & perlindungan anak
3. pangan;
4. pertanahan;
5. lingkungan hidup;
6. administrasi kependudukan & pencatatan sipil
7. pemberdayaan masyarakat dan Desa
8. pengendalian penduduk & keluarga berencana
9. perhubungan;
- 10.komunikasi dan informatika;
- 11.koperasi, usaha kecil, dan menengah;
- 12.penanaman modal;
- 13.kepemudaan dan olah raga;
- 14.statistik;
- 15.persandian;
- 16.kebudayaan;
- 17.perpustakaan; dan
- 18.kearsipan.

3) Urusan Pemerintahan Pilihan,

1. kelautan dan perikanan;
2. pariwisata;
3. pertanian;
4. kehutanan;
5. energi dan sumber daya mineral;
6. perdagangan;
7. perindustrian; dan
8. transmigrasi.



KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN PEMERINTAHAN DALAM NEGERI

Berdasarkan

Permendagri 11 Tahun 2018 Tentang Sistem Pengembangan Sumber
Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi di Lingkungan
Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah



UNSUR PENTING DALAM SISTEM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR BERBASIS KOMPETENSI

- 1. KERANGKA KUALIFIKASI APARATUR PEMERINTAHAN
DALAM NEGERI**
- 2. STANDAR KOMPETENSI KERJA PEMERINTAHAN DALAM
NEGERI**
- 3. STANDAR PERANGKAT PEMBELAJARAN PEMERINTAHAN
DALAM NEGERI**
- 4. LEMBAGA SERTIFIKASI PENYELENGGARA PEMERINTAHAN
DALAM NEGERI**
- 5. PENGEMBANGAN KOMPETENSI**



KOMPETENSI

KEMAMPUAN DAN KARAKTERISTIK YANG DIMILIKI OLEH SEORANG PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA, BERUPA PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, DAN SIKAP PERILAKU YANG DIPERLUKAN DALAM PELAKSANAAN TUGAS JABATANNYA SEHINGGA DAPAT MELAKSANAKAN TUGASNYA SECARA PROFESIONAL, BERDAYAGUNA DAN BERHASILGUNA.



STANDAR KOMPETENSI KERJA PEMERINTAHAN DALAM NEGERI (SKK-PDN)

- SKK-PDN, digunakan sebagai dasar dalam penyelenggaraan sertifikasi, penyusunan perangkat pembelajaran dan pengembangan kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri.
- SKK-PDN disusun berbasis jabatan Aparatur Sipil Negara



UJI KOMPETENSI DAN SERTIFIKASI

- LSP-PDN melaksanakan uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi pemerintahan terhadap pegawai ASN di lingkungan pemerintah daerah yang belum dapat melaksanakan uji kompetensi pemerintahan.
- LSP-PDN provinsi melaksanakan uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi pemerintahan terhadap pegawai ASN di lingkungan pemerintah daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota.



PENGEMBANGAN KOMPETENSI

- Pengembangan kompetensi terdiri atas:
 - berbasis SKK-PDN; dan
 - berbasis AKPK.
- Pengembangan kompetensi berbasis SKK-PDN mengacu pada peta jabatan, standar kompetensi jabatan, rencana pengembangan karier serta diselenggarakan berdasarkan P2PDN.
- Pengembangan kompetensi berbasis AKPK mengacu pada tugas pokok dan fungsi, kebutuhan pengembangan kompetensi & perkembangan.



POKOKS EVALUASI RENTRA

- **CAPAIAN KINERJA**
- **KONSTRUKSI RENJA UNTUK RENSTRA**
 - **INDIKATOR KINERJA UTAMA**
 - **KINERJA OUTPUT**
 - **KOMPONEN KEGIATAN**
- **PRIORITAS PEMBIAYAAN**
- **DUKUNGAN SUMBER PEMBIAYAAN**



SHARING DISKUSI



TERIMA KASIH

BerAKHLAK
Berakhlak dan Berprestasi: Untuk dan Bersama
Negeri Kita yang Lebih Baik

bangga
#melayani
bangsa

   bpsdm.kemendagri  **BPSDM TV**  bpsdm.kemendagri.go.id