

sakip

2025-2029

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Provinsi Kalimantan Timur



BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**



BPSDM Provinsi Kaltim



@bpsdmkaltim



BPSDM Kaltim



GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR

SALINAN
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR
NOMOR 54 TAHUN 2025

TENTANG
RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

Menimbang : a. bahwa dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 1 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029, perlu dijabarkan ke dalam rencana operasional sesuai urusan daerah ke dalam dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;

b. bahwa sesuai dengan Pasal 123 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, Rencana Strategis Perangkat Daerah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah setelah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah ditetapkan;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 6781);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
7. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 1 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025 Nomor 1);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025-2029.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Kalimantan Timur.
2. Gubernur adalah Gubernur Kalimantan Timur.
3. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.
4. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
5. Pembangunan Daerah adalah usaha yang sistematis untuk pemanfaatan sumber daya yang dimiliki Daerah untuk peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan publik dan daya saing Daerah sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya.
6. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan Daerah untuk periode 5 (lima) tahun terhitung sejak tahun 2025 sampai dengan tahun 2029.
7. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat RKPD adalah dokumen perencanaan Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
8. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
9. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
10. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang selanjutnya disebut dengan Bappeda adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan tugas dan mengoordinasikan penyusunan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan Daerah.

BAB II MUATAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH

Pasal 2

- (1) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 memuat tujuan, sasaran, program, kegiatan, dan sub kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.
- (2) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pedoman Perangkat Daerah dalam penyusunan Renja Perangkat Daerah.

Pasal 3

Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 mencakup :

- a. analisis gambaran pelayanan;
- b. analisis permasalahan;
- c. penelaahan dokumen perencanaan lainnya;
- d. analisis isu strategis;
- e. perumusan tujuan dan sasaran Perangkat Daerah berdasarkan sasaran dan indikator serta target kinerja dalam RPJMD;
- f. perumusan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran serta target kinerja Perangkat Daerah; dan
- g. perumusan rencana program, kegiatan, sub kegiatan, kinerja, indikator kinerja, pagu indikatif, lokasi kegiatan dan kelompok sasaran berdasarkan strategi, arah kebijakan, dan program Pembangunan Daerah yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah tentang RPJMD.

BAB III SISTEMATIKA RENSTRA PERANGKAT DAERAH

Pasal 4

- (1) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 disusun dengan sistematika sebagai berikut:
 - a. BAB I. Pendahuluan;
 - b. BAB II. Gambaran Pelayanan, Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah;

- c. BAB III. Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan;
 - d. BAB IV. Program, Kegiatan, Subkegiatan, dan Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan; dan
 - e. BAB V. Penutup.
- (2) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 5

Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) terdiri atas Rencana Strategis Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur sebagai berikut:

- a. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
- b. Dinas Kesehatan;
- c. Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat;
- d. Satuan Polisi Pamong Praja;
- e. Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
- f. Dinas Sosial;
- g. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- h. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
- i. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak;
- j. Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura;
- k. Dinas Lingkungan Hidup;
- l. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa;
- m. Dinas Perhubungan;
- n. Dinas Komunikasi dan Informatika;
- o. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah;
- p. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- q. Dinas Pemuda dan Olahraga
- r. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah;
- s. Dinas Kelautan dan Perikanan;
- t. Dinas Pariwisata;
- u. Dinas Perkebunan;
- v. Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan;
- w. Dinas Kehutanan;
- x. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral;

- aa. Sekretariat Daerah
- bb. Sekretariat DPRD;
- cc. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;
- dd. Badan Pendapatan Daerah;
- ee. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
- ff. Badan Kepegawaian Daerah;
- gg. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- hh. Badan Riset dan Inovasi Daerah;
- ii. Badan Penghubung Provinsi;
- jj. Inspektorat;
- kk. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

BAB IV

PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 6

- (1) Kepala Perangkat Daerah melaksanakan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah di lingkungan masing-masing.
- (2) Kepala Perangkat Daerah melaporkan hasil pengendalian dan evaluasi pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Gubernur melalui Kepala Bappeda, untuk dilakukan penyampaian rekomendasi oleh Kepala Bappeda.

BAB V

PERUBAHAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH

Pasal 7

- (1) Perubahan Renstra Perangkat Daerah dapat dilakukan apabila:
 - a. terdapat perubahan atas Peraturan Daerah tentang RPJMD;
 - b. hasil pengendalian dan evaluasi menunjukkan bahwa proses perumusan tidak sesuai dengan tahapan dan tata cara penyusunan rencana Pembangunan Daerah sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - c. hasil pengendalian dan evaluasi menunjukkan bahwa substansi yang dirumuskan tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Dalam rangka efektivitas, perubahan Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dilakukan apabila sisa masa berlaku Renstra Perangkat Daerah kurang dari 3 (tiga) tahun, kecuali terdapat ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a.
- (3) Perubahan Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pedoman perubahan Renja Perangkat Daerah.
- (4) Perubahan Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 8

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Ditetapkan di Samarinda
pada tanggal 7 November 2025
GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

ttd

RUDY MAS'UD

Diundangkan di Samarinda
pada tanggal 7 November 2025

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR,

ttd

SRI WAHYUNI

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TAHUN 2025 NOMOR 57

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT DAERAH PROV. KALTIM
KEPALA BIRO HUKUM,



SUPARMi

NIP. 19690512 198903 2 009

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025–2029 dapat tersusun dengan baik. Dokumen ini menjadi arah dan panduan strategis bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dalam membangun aparatur sipil negara yang profesional, adaptif, dan berdaya saing.

Rencana Strategis ini merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang berfungsi sebagai pedoman bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif, efisien, dan berorientasi hasil, guna mendukung pencapaian visi dan misi Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Renstra ini disusun dengan memperhatikan dinamika perubahan lingkungan strategis, arah kebijakan pembangunan nasional dan daerah, serta kebutuhan pengembangan kompetensi aparatur di era digital dan transformasi birokrasi.

Berbagai tantangan dan permasalahan dalam penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia aparatur menjadi dasar dalam penyusunan strategi, program, dan kegiatan lima tahun ke depan. Melalui dokumen ini, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur berkomitmen untuk memperkuat tata kelola pengembangan kompetensi ASN yang profesional, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan, sehingga mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dan daya saing daerah.

Rencana Strategis ini juga diharapkan menjadi instrumen reflektif bagi organisasi dalam melakukan evaluasi kinerja dan perbaikan berkelanjutan, agar setiap langkah yang ditempuh semakin terarah dalam mewujudkan aparatur yang berintegritas, tangguh, dan kompeten sebagai penggerak utama

pembangunan di Kalimantan Timur menuju “Generasi Emas 2045” dan mendukung kesiapan daerah dalam menghadapi dinamika pembangunan Ibu Kota Nusantara. Semoga Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025–2029 ini dapat menjadi pedoman yang bermanfaat dalam mewujudkan tata kelola pengembangan kompetensi aparatur yang unggul, berdaya saing, dan berkelanjutan.

Samarinda, September 2025
Kepala BPSDM Prov.Kaltim



Dra. Nina Dewi, M.AP
Pembina Utama Madya
NIP. 19660928 198609 2 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Dasar Hukum Penyusunan Renstra	2
1.3 Maksud dan Tujuan Penyusunan Rencana Strategis	8
1.4 Sistematika Penulisan	9
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	11
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BPSDM Prov. Kaltim.....	11
2.1.1 Sekretariat	15
2.1.1.1 Subbagian Perencanaan Program dan Keuangan	16
2.1.1.2 Subbagian Umum	17
2.1.2 Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan ..	18
2.1.3 Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis	20
2.1.4 Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional ..	22
2.2 Sumber Daya Manusia BPSDM Provinsi Kalimantan Timur	24
2.3 Sarana dan Prasarana	25
2.4 Kinerja Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ..	28
2.4.1 Kinerja Pelayanan Berdasarkan Tugas dan Fungsi	28
2.4.2 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan	42
2.5 Kelompok Sasaran Layanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Kaltim	45
2.6 Mitra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Kaltim dalam Pemberian Layanan.....	47
2.7 Kerja Sama Daerah yang menjadi Tanggung Jawab BPSDM Prov. Kaltim	48
2.8 Identifikasi Permasalahan Pelayanan BPSDM Prov. Kaltim	49
2.9 Isu Strategis BPSDM Prov. Kaltim.....	51
BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BPSDM PROV. KALTIM.....	56
3.1 Tujuan Renstra BPSDM Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025-2029	57
3.2 Sasaran Renstra BPSDM Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025-2029	58
3.3 Strategi BPSDM Provinsi Kalimantan Timur dalam Mencapai Tujuan Dan Sasaran	62
3.3.1 Strategi Pencapaian Tujuan dan Sasaran BPSDM Provinsi Kalimantan Timur	63
3.3.2 Strategi Berbasis Penahapan Pembangunan	64
3.3.3 Strategi Berbasis Wilayah	65
3.4 Arah Kebijakan BPSDM Provinsi Kalimantan Timur dalam Mencapai	

Tujuan Dan Sasaran	66
BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	69
4.1 Uraian Program.....	71
4.2 Uraian Kegiatan	72
4.3. Uraian Sub Kegiatan beserta Kinerja, Indikator, Target dan Pagu Indikatif.....	85
4.4 Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Pembangunan Daerah	97
4.5 Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) BPSDM Provinsi Kalimantan Timur	99
4.6 Target Penyelenggaraan Urusan melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK) BPSDM Provinsi Kalimantan Timur	101
BAB V PENUTUP	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur	13
Gambar 2.2 Capaian Pengembangan Kompetensi ASN di BPSDM Tahun 2020	32
Gambar 2.3 Capaian Pengembangan Kompetensi ASN di BPSDM Tahun 2021	33
Gambar 2.4 Capaian Pengembangan Kompetensi ASN di BPSDM Tahun 2022	34
Gambar 2.5 Capaian Pengembangan Kompetensi ASN di BPSDM Tahun 2023	35
Gambar 2.6 Capaian Pengembangan Kompetensi ASN di BPSDM Tahun 2024	36
Gambar 2.7 Grafik Capaian Perkembangan ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi di BPSDM Prov. Kaltim dari Tahun 2020 sampai Tahun 2024	37
Gambar 3.1 Konsep Renstra BPSDM Prov. Kaltim	55
Gambar 3.2 Kerangka Keterkaitan RPJMD dan Renstra BPSDM Prov. Kaltim	58
Gambar 4.1 Kerangka Perumusan Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Renstra PD	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Data Pegawai Per Kelas Jabatan	23
Tabel 2.2 Data Pegawai Per Golongan Per Eselon	24
Tabel 2.3 Kapasitas Ruang Belajar Gedung A BPSDM Prov. Kaltim.....	25
Tabel 2.4 Kapasitas Ruang Belajar Gedung B BPSDM Prov. Kaltim.....	25
Tabel 2.5 Alat Bantu Pembelajaran Ruang Belajar BPSDM Prov. Kaltim	25
Tabel 2.6 Asrama dan Fasilitasnya BPSDM Prov. Kaltim.....	26
Tabel 2.7 Kendaraan Operasional BPSDM Prov. Kaltim	27
Tabel 2.8 Uraian Pelayanan BPSDM Prov. Kaltim berdasarkan Metode Pembelajaran 10 : 20 : 70	29
Tabel 2.9 PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN	39
Tabel 2.10 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur.....	41
Tabel 2.11 Identifikasi Permasalahan	49
Tabel 2.12 Identifikasi Permasalahan Isu Strategis Dalam Pencapaian Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Kalimantan Timur	54
Tabel 3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra BPSDM Prov. Kaltim tahun 2025-2029	60
Tabel 3.2 Penyelarasan Tujuan, Sasaran, Strategi Renstra BPSDM Prov. Kaltim	63
Tabel 3.3 Tahap Pelaksanaan Renstra BPSDM Prov. Kaltim.....	64
Tabel 3.4 Strategi Berbasis Wilayah	65
Tabel 3.5 Arah Kebijakan Renstra BPSDM Prov. Kaltim	66
Tabel 4.1 Teknik merumuskan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra BPSDM Provinsi Kalimantan Timur	73
Tabel 4.2 Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan	866
Tabel 4.3 Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	98
Tabel 4.4 Indikator Kinerja Utama BPSDM Prov. Kaltim	100
Tabel 4.5 Indikator Kinerja Kunci BPSDM Prov. Kaltim	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur merupakan perangkat daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi strategis dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara. Peran ini menjadi semakin penting di tengah dinamika birokrasi modern, perkembangan teknologi digital, serta tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik yang semakin tinggi.

Periode perencanaan tahun 2025–2029 merupakan masa yang sangat menentukan bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur, terutama dalam mendukung visi dan misi Gubernur Kalimantan Timur sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025–2029 serta sejalan dengan kebijakan pembangunan nasional. Posisi Kalimantan Timur sebagai daerah penyangga utama Ibu Kota Nusantara menuntut ketersediaan sumber daya aparatur yang profesional, berintegritas, adaptif, serta memiliki daya saing tinggi.

Penyusunan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025–2029 mengacu pada berbagai regulasi, antara lain Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, Permendagri Nomor 86 Tahun 2017, Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Renstra Perangkat Daerah serta Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 1 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029. Melalui Renstra ini, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur diharapkan mampu memperkuat tata kelola, meningkatkan kinerja organisasi, dan menyiapkan ASN yang profesional untuk mendukung pembangunan Kalimantan Timur sebagai penyangga utama Ibu Kota Nusantara.

1.2 Dasar Hukum Penyusunan Renstra

Landasan hukum penyusunan Rencana Strategis BPSPDM Provinsi Kalimantan Timur 2025 - 2029, adalah :

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
5. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN).
6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
7. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana.
8. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.
9. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
10. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.
11. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan.
12. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.
13. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.
14. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 08 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
15. Undang-Undang No. 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Sisnas IPTEK).
16. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.
17. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

18. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
19. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
20. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan.
21. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
22. Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
23. Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan UU No. 43/2009 tentang Kearsipan.
24. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
25. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Standar Pelayanan Minimal.
26. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja.
27. Peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2018 tentang kecamatan.
28. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
29. Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah.
30. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2023 tentang Ketentuan Umum Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.
31. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara.
32. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

33. Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.
34. Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 Tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/jasa Pemerintah (LKPP).
35. Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2023 tentang Manajemen Resiko Pembangunan Nasional.
36. Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2024 tentang Lembaga Administrasi Negara.
37. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang 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.
38. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 71 Tahun 2020 Tentang Pedoman Bagi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan bagi Satpol PP.
39. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah).
40. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, sebagaimana dimutakhirkan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran KKN Pembangunan dan Keuangan Daerah.
41. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 900 Tahun 2023 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

42. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2024 tentang Orientasi dan Pendalaman Tugas Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota
43. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Tata Kelola Kehumasan.
44. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan SOP Administrasi Pemerintahan.
45. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2014 tentang Pedoman Standar Pelayanan.
46. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 74 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengendali Ekosistem Hutan.
47. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
48. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional.
49. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 18 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara.
50. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional Perencana
51. Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 14 Tahun 2012 tentang Manajemen Energi.
52. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 111 Tahun 2014 tentang Bimbingan dan Konseling pada Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah.

53. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 7 Tahun 2025 tentang Pedoman Pemeriksaan dan Penagihan Pajak Daerah.
54. Peraturan Menteri Komunikasi dan Digital Nomor 6 Tahun 2025 tentang Standar Teknis dan Prosedur Pembangunan dan Pengembangan Aplikasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik
55. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
56. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan.
57. Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2021 Tentang Pedoman Penerapan Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi.
58. Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 tentang Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa.
59. Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) No. 9 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan ASN.
60. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 09 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
61. Peraturan Daerah Kalimantan Timur Nomor 1 Tahun 2018 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas
62. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Barang Milik Daerah.
63. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 1 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025-2029.
64. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 84 tahun 2016 tentang Hasil Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.

65. Peraturan Gubernur Provinsi Kalimantan Timur Nomor 5 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur.
66. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur No. 14 Tahun 2020 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja BPSDM Provinsi Kalimantan Timur.
67. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 70 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan Risiko dan Pengawasan Intern Berbasis Risiko.
68. Peraturan Gubernur Provinsi Kalimantan Timur Nomor 22 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial bagi Penyandang Disabilitas.
69. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 29 Tahun 2023 Tentang Pengelolaan Sistem Pembelajaran Terintegrasi Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara.
70. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 43 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Perangkat Daerah.
71. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 9 Tahun 2024 tentang Instrumen Pengelolaan Arsip Dinamis / Instrumen Kearsipan.
72. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 1 Tahun 2024 Tentang Tata Naskah Dinas Di Lingkungan Pemerintah Daerah.
73. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 8 Tahun 2025 tentang Perilaku dan Kode Etik Pelayanan Publik Dilingkungan Pemerintah Daerah.
74. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.
75. Keputusan kepala LAN RI Nomor 2/K.1/PDP.07/2023 tentang pedoman penyelenggaraan pelatihan struktural kepemimpinan.
76. Keputusan kepala LAN RI Nomor 1/K.1/PDP/.07/2023 tentang kurikulum pelatihan penyelenggaraan struktural kepemimpinan.
77. eputusan kepala LAN RI nomor 580/K.1/PDP.07/2024 tentang kurikulum penyelenggaraan pelatihan dasar cpns.

78. Keputusan kepala LAN RI Nomor 581/K.1/PDP.07 2024 tentang pedoman penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS.
79. Keputusan Kepala LAN RI Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.
80. Keputusan Kepala LAN RI Nomor 289/K.1/PDP.07/2022 tentang pedoman Orientasi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

1.3 Maksud dan Tujuan Penyusunan Rencana Strategis

Penyusunan Renstra dimaksudkan untuk memberikan arah strategis bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur dalam menjalankan tugas dan fungsinya selama periode 2025-2029, sehingga organisasi dapat beroperasi secara lebih terarah, efektif, dan berkelanjutan.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dengan penyusunan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur adalah sebagai berikut:

- a. Mendukung pencapaian visi dan misi program unggulan Gubernur dan Wakil Gubernur Kalimantan Timur Tahun 2025-2029 dan menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai selama periode 2025-2029 sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur
- b. Menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan dinamika perubahan lingkungan strategis.
- c. Mengembangkan program dan kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan dibidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Provinsi Kalimantan Timur.
- d. Meningkatkan akuntabilitas kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur melalui sistem monitoring dan evaluasi yang terstruktur
- e. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas tata kelola Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur melalui pendekatan yang inovatif.
- f. Menyediakan indikator kinerja utama (IKU) sebagai alat ukur dalam

mengevaluasi keberhasilan pelaksanaan strategi dan kebijakan.

1.4 Sistematika Penulisan

Dokumen Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur tahun 2025-2029 disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang perlunya renstra yang diawali dengan latar belakang, dasar hukum penyusunan renstra, maksud dan tujuan renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025-2029, serta uraian singkat tentang sistematika penulisan dokumen renstra tahun 2025-2029.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BPSDM PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Bab ini memuat Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi BPSDM Provinsi Kalimantan Timur, sumber daya BPSDM Provinsi Kalimantan Timur, kinerja pelayanan BPSDM Provinsi Kalimantan Timur, kelompok sasaran layanan, mitra BPSDM Provinsi Kalimantan Timur dalam pemberian pelayanan, kerja sama daerah yang menjadi tanggung jawab BPSDM Provinsi Kalimantan Timur dan isu strategis.

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab ini memuat tujuan renstra BPSDM Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025-2029, sasaran renstra BPSDM Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025-2029, strategi BPSDM Provinsi Kalimantan Timur dalam mencapai tujuan dan sasaran, dan arah kebijakan BPSDM Provinsi Kalimantan Timur dalam mencapai tujuan dan sasaran.

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

Dalam bab ini memuat uraian program, uraian kegiatan, uraian sub

kegiatan serta kinerja, indikator, target dan pagu indikatif, uraian sub kegiatan dalam rangka mendukung program prioritas pembangunan daerah, target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran renstra BPSDM Prov. Kaltim Tahun 2025-2029 melalui IKU BPSDM Provinsi Kalimantan Timur dan target kinerja penyelenggaraan urusan pendidikan dan pelatihan tahun 2025-2029.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan substansial dari keseluruhan dokumen Renstra, yang menegaskan arah, tujuan, dan prioritas pembangunan perangkat daerah. Selain itu, bab ini menguraikan kaidah pelaksanaan sebagai pedoman normatif dan operasional, serta menekankan pentingnya mekanisme pengendalian dan evaluasi yang sistematis untuk memastikan kesesuaian antara perencanaan dengan pelaksanaan, sekaligus mengukur capaian sasaran pembangunan sesuai urusan pemerintahan daerah.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur memiliki peran strategis sebagai lembaga penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang pengembangan kompetensi aparatur. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur berfungsi meningkatkan kapasitas dan profesionalisme ASN melalui penyelenggaraan pelatihan struktural, fungsional, dan teknis, serta pengembangan inovasi pembelajaran berbasis digital. Dalam pelaksanaan tugasnya, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, sarana pelatihan yang memadai, dan jejaring kerja sama kelembagaan dengan berbagai instansi pusat dan daerah guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan berdaya saing.

Pada periode sebelumnya, BPSDM Provinsi Kalimantan Timur berhasil meningkatkan jumlah ASN yang dilatih sesuai kebutuhan jabatan, memperkuat sistem pembelajaran digital, dan mengembangkan inovasi pelatihan berbasis evaluasi kinerja. Memasuki periode 2025–2029, BPSDM menghadapi tantangan peningkatan kompetensi ASN di era digital dan keterbatasan sumber daya, namun juga memiliki peluang besar melalui dukungan kebijakan reformasi birokrasi, pengembangan Ibu Kota Nusantara, dan percepatan digitalisasi pembelajaran guna mewujudkan ASN unggul dan adaptif.

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BPSDM Prov. Kaltim

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugasnya berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekda. Kepala Badan mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang pendidikan dan pelatihan Berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 43 Tahun

2023, Adapun tugas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur sebagai berikut ini :

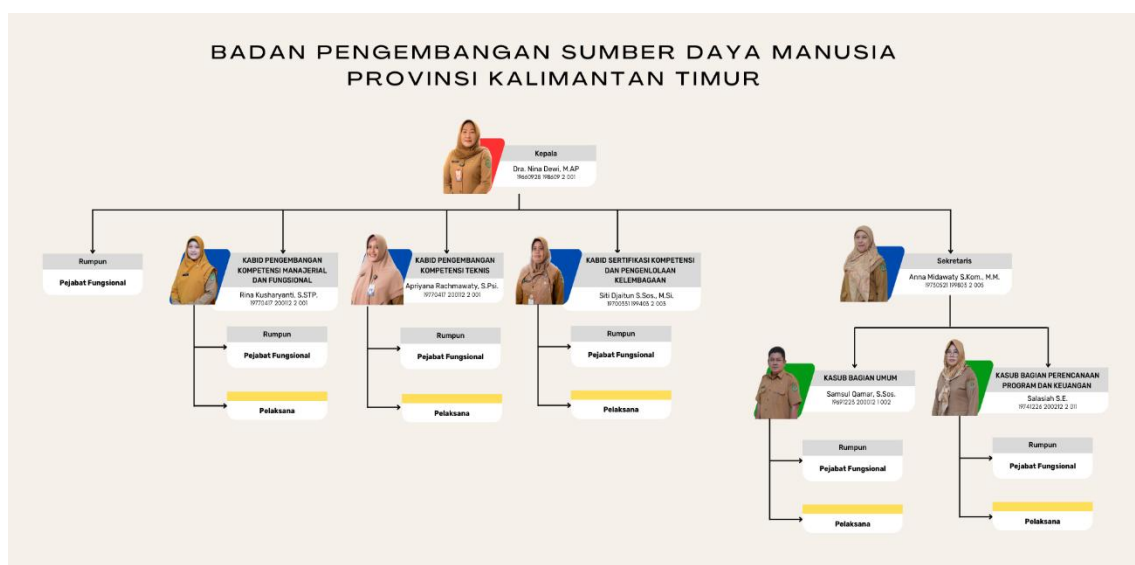
1. Merumuskan program kerja berdasarkan rencana strategis badan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Mengoordinasikan pelaksanaan tugas sesuai dengan program yang telah ditetapkan dan kebijakan pimpinan agar target kerja tercapai sesuai rencana;
3. Membina bawahan dengan cara mengadakan rapat/pertemuan dan bimbingan secara berkala agar diperoleh kinerja yg diharapkan;
4. Mengarahkan pelaksanaan tugas bawahan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, permasalahan dan hambatan serta ketentuan yang berlaku untuk ketepatan dan kelancaran pelaksanaan tugas;
5. Melaksanakan kebijakan teknis pengembangan kompetensi teknis;
6. Melaksanakan kebijakan teknis pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional;
7. Melaksanakan kebijakan teknis sertifikasi kompetensi dan pengelola kelembagaan;
8. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan dengan cara membandingkan rencana dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan rencana yang akan datang;
9. Menyusun laporan pelaksanaan tugas sesuai dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai akuntabilitas kinerja badan; dan
10. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan gubernur baik lisan maupun tertulis.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis bidang pendidikan dan pelatihan sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan pemerintah Daerah;
2. Perencanaan, pengoordinasian, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis bidang pendidikan dan pelatihan;

3. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang pendidikan dan pelatihan;
4. Pengarahan pelaksanaan tugas bawahan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, permasalahan dan hambatan serta ketentuan yang berlaku untuk ketepatan dan kelancaran pelaksanaan tugas;
5. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis bidang sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan;
6. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis bidang pengembangan kompetensi teknis;
7. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis bidang pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional;
8. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
9. Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional; dan
10. Pelaksanaan fungsi dan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur yang berkaitan dengan tugasnya.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 43 Tahun 2023, Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur sebagai berikut :



Gambar 2.1 Bagan Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur

Susunan organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas:

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat membawahkan:
 - a. Subbagian Perencanaan Program dan Keuangan;
 - b. Subbagian Umum; dan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional.
3. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan membawahkan Kelompok Jabatan Fungsional;
4. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis membawahkan Kelompok Jabatan Fungsional; dan
5. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional membawahkan Kelompok Jabatan Fungsional.

2.1.1 Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, perencanaan program dan pelaporan, urusan umum dan kehumasan, kepegawaian, ketatalaksanaan, perlengkapan dan administrasi keuangan serta pengelolaan aset. Sekretaris mempunyai uraian tugas :

1. Menghimpun perencanaan program kegiatan badan dan menyusun perencanaan program sekretariat pada badan sesuai petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien;
3. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan sekretariat sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;

4. Menyiapkan bahan koordinasi administrasi umum dan kepegawaian, ketatalaksanaan, perlengkapan dan pemeliharaan, hukum dan kehumasan serta pengaduan masyarakat;
5. Menyiapkan bahan koordinasi penyusunan anggaran, perbendaharaan, verifikasi dan akuntansi keuangan serta pengelolaan asset;
6. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan dengan cara membandingkan rencana dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan rencana yang akan datang;
7. Menyusun laporan pelaksanaan tugas sesuai dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai akuntabilitas kinerja badan; dan
8. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan kepala badan baik lisan maupun tertulis.

Dalam melaksanakan tugas Sekretaris menyelenggarakan fungsi:

1. penyiapan bahan koordinasi penyusunan rencana program, monitoring, evaluasi dan pelaporan;
2. penyiapan bahan koordinasi administrasi umum dan kepegawaian, ketatalaksanaan, perlengkapan dan pemeliharaan, hukum dan kehumasan serta pengaduan masyarakat;
3. penyiapan bahan koordinasi penyusunan anggaran, perbendaharaan, verifikasi dan akuntansi keuangan serta pengelolaan aset;
4. pendistribusian dan pemberian petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahannya; dan
5. pelaksanaan fungsi dan tugas lain yang diberikan Kepala Badan yang berkaitan dengan tugasnya.

2.1.1.1 Subbagian Perencanaan Program dan Keuangan

Subbagian Perencanaan Program dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Subbagian Perencanaan Program mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan koordinasi penyusunan rencana dan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan. Dalam

melaksanakan tugas, Subbagian Perencanaan Program dan Keuangan mempunyai uraian tugas :

1. Menghimpun perencanaan program kegiatan badan dan menyusun perencanaan program Subbagian Perencanaan Program pada badan sesuai petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas agar kegiatan dapat berjalan dengan baik;
3. Membimbing pelaksanaan tugas bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar;
4. Memeriksa hasil kerja bawahan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku agar terhindar dari kesalahan;
5. Menyiapkan bahan koordinasi, penyusunan rencana dan pengumpulan perumusan kebijakan dan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan pengelolaan administrasi keuangan, pembendaharaan, verifikasi, akuntansi keuangan, pengelolaan asset dan pelaporan;
6. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan dengan cara membandingkan rencana dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan rencana yang akan datang;
7. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan dengan cara membandingkan rencana dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan rencana yang akan datang;
8. Menyusun laporan pelaksanaan tugas sesuai dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai akuntabilitas kinerja; dan
9. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan Sekretaris baik lisan maupun tertulis.

2.1.1.2 Subbagian Umum

Subbagian Umum dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Subbagian Umum mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan administrasi umum dan kepegawaian, ketatalaksanaan,

perlengkapan dan pemeliharaan, hukum dan kehumasan serta pengaduan masyarakat. Dalam melaksanakan tugas, Subbagian Umum mempunyai uraian tugas:

1. Merencanakan kegiatan Subbagian umum berdasarkan rencana operasional/program kerja bidang sekretariat sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas Subbagian umum agar kegiatan dapat berjalan dengan baik;
3. Membimbing pelaksanaan tugas bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar;
4. Memeriksa hasil kerja bawahan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku agar terhindar dari kesalahan;
5. Menyiapkan bahan administrasi umum, ketatalaksanaan, perlengkapan dan pemeliharaan, hukum, kehumasan dan pengaduan masyarakat serta pelaporan;
6. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan dengan cara membandingkan rencana dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan rencana yang akan datang;
7. Menyusun laporan pelaksanaan tugas sesuai dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai akuntabilitas kinerja badan; dan
8. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

2.1.2 Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan

Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian serta pengembangan teknis bidang sertifikasi kompetensi dan

pengelolaan kelembagaan. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan mempunyai uraian tugas :

1. Menyusun rencana operasional di lingkungan bidang sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan berdasarkan program kerja badan pengembangan sumber daya manusia serta petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien;
3. Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
4. Menyiapkan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis sertifikasi kompetensi;
5. Menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembangan kompetensi;
6. Menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis pengelolaan sumber belajar dan kerjasama;
7. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan dengan cara membandingkan rencana dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan rencana yang akan datang;
8. Menyusun laporan pelaksanaan tugas sesuai dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai akuntabilitas kinerja badan; dan
9. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan kepala badan baik lisan maupun tertulis.

Dalam melaksanakan tugas, Bidang Serifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan menyelenggarakan fungsi :

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan;

2. Penyiapan bahan koordinasi perencanaan program bidang sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan;
3. Penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis sertifikasi kompetensi;
4. Penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembangan kompetensi;
5. Penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis pengelolaan sumber belajar dan kerjasama;
6. Pendistribusian dan pemberian petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahannya bidang sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan;
7. Penyiapan bahan dan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembangan kompetensi dan pengelolaan sumber belajar dan kerjasama; dan
8. Pelaksanaan fungsi dan tugas lain yang diberikan oleh kepala badan yang berkaitan dengan tugasnya.

2.1.3 Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis

Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian serta pengembangan teknis bidang pengembangan kompetensi teknis. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis mempunyai uraian tugas:

1. menyusun rencana operasional di lingkungan bidang pengembangan kompetensi teknis berdasarkan program kerja badan serta petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien;

3. memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
4. menyiapkan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis pengembangan kompetensi umum dan pilihan Jabatan Administrasi;
5. menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis pengembangan kompetensi inti Jabatan Administrasi;
6. menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis pengembangan kompetensi inti Jabatan Administrasi Perangkat Daerah penunjang;
7. mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan dengan cara membandingkan rencana dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan rencana yang akan datang;
8. menyusun laporan pelaksanaan tugas sesuai dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai akuntabilitas kinerja badan; dan
9. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan Kepala Badan baik lisan maupun tertulis.

Dalam melaksanakan tugas, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan bidang pengembangan kompetensi teknis;
2. Penyiapan bahan koordinasi perencanaan program bidang pengembangan kompetensi teknis;
3. Penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis pengembangan kompetensi umum dan pilihan jabatan;
4. Penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis pengembangan kompetensi inti jabatan administrasi;

5. Penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis pengembangan kompetensi inti jabatan administrasi perangkat daerah penunjang;
6. Pendistribusian dan pemberian petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahannya bidang pengembangan kompetensi teknis;
7. Penyiapan bahan dan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi umum dan pilihan jabatan, pengembangan kompetensi inti jabatan administrasi serta pengembangan kompetensi inti jabatan administrasi perangkat daerah penunjang; dan
8. Pelaksanaan fungsi dan tugas lain yang diperintahkan oleh kepala badan yang berkaitan dengan tugasnya.

2.1.4 Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dipimpin oleh Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian serta pengembangan teknis bidang pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional mempunyai uraian tugas:

1. menyusun rencana operasional di lingkungan bidang pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional berdasarkan program kerja badan serta petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien;
3. memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;

4. menyiapkan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis pengembangan kompetensi pimpinan daerah dan jabatan pimpinan tinggi;
5. menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis pengembangan kompetensi pejabat fungsional;
6. menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis pengembangan kompetensi kepemimpinan dan prajabatan;
7. mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan dengan cara membandingkan rencana dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan rencana yang akan datang;
8. menyusun laporan pelaksanaan tugas sesuai dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai akuntabilitas kinerja badan; dan
9. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan Kepala Badan baik lisan maupun tertulis.

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional menyelenggarakan fungsi:

1. penyiapan bahan perumusan kebijakan bidang pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional;
2. penyiapan bahan koordinasi perencanaan program bidang pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional;
3. penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Jabatan Pimpinan Tinggi;
4. penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional;
5. penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis pengembangan kompetensi kepemimpinan prajabatan;

6. pendistribusian dan pemberian petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahannya bidang pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional;
7. penyiapan bahan dan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi pimpinan Daerah dan jabatan, pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional dan pengembangan kompetensi kepemimpinan prajabatan; dan
8. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan yang berkaitan dengan tugasnya.

2.2 Sumber Daya Manusia BPSDM Provinsi Kalimantan Timur

Berdasarkan data Tahun 2025, jumlah Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur tercatat sebanyak 71 orang dengan rincian Pegawai Negeri Sipil sebanyak 44 orang, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebanyak 27 orang dengan Perincian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1 Data Pegawai Per Kelas Jabatan

NO	SUB KELAS JABATAN	JUMLAH
1	15F. Kepala Badan (Selain Kepala Badan di Sub Kelas 15C.)	1
2	14G. Pejabat Fungsional Utama	2
3	12C. Sekretaris Dinas / Badan	1
4	11B. Kepala Bagian / Bidang (Dinas / Badan / Biro)	3
5	11I. Pejabat Fungsional Madya	6
6	9C. Kepala Sub Bagian/Seksi/Bidang	2
7	9F. Pejabat Fungsional Muda	10
8	8A. Pejabat Fungsional Pertama	6
9	7A. Pejabat Pelaksana Kelas 7	2
10	6A. Pejabat Fungsional Terampil	1
11	6B. Pejabat Pelaksana - S1 - S2 (Kelas 6)	3
12	5B. Pejabat Pelaksana Kelas 5	11
13	3A. Pejabat Pelaksana Kelas 3	1
14	IX. Pejabat Pelaksana PPPK (kelas IX)	15

NO	SUB KELAS JABATAN	JUMLAH
15	VII. Pejabat Pelaksana PPPK (kelas VII)	1
16	V. Pejabat Pelaksana PPPK (Kelas V)	6
JUMLAH		71

Tabel 2.2 Data Pegawai Per Golongan Per Eselon

GOLONGAN/RUANG	ES.I	ES.II	ES.III	ES.IV	STAF	FUNG.	JUMLAH
Golongan IV/e	0	0	0	0	0	0	0
Golongan IV/d	0	1	0	0	0	3	4
Golongan IV/c	0	0	0	0	0	3	3
Golongan IV/b	0	0	3	0	0	4	7
Golongan IV/a	0	0	1	0	0	1	2
GOLONGAN IV	0	1	4	0	0	11	16
Golongan III/d	0	0	0	2	2	8	12
Golongan III/c	0	0	0	0	3	1	4
Golongan III/b	0	0	0	0	4	6	10
Golongan III/a	0	0	0	0	9	5	14
GOLONGAN III	0	0	0	2	18	20	40
Golongan II/d	0	0	0	0	2	0	2
Golongan II/c	0	0	0	0	4	1	5
Golongan II/b	0	0	0	0	1	0	1
Golongan II/a	0	0	0	0	7	0	7
GOLONGAN II	0	0	0	0	14	1	15
Golongan I/d	0	0	0	0	0	0	0
Golongan I/c	0	0	0	0	0	0	0
Golongan I/b	0	0	0	0	0	0	0
Golongan I/a	0	0	0	0	0	0	0
GOLONGAN I	0	0	0	0	0	0	0
JUMLAH	0	1	4	2	32	32	71

2.3 Sarana dan Prasarana

Untuk menunjang terselenggaranya Pengembangan SDM di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur, saat ini telah tersedia fasilitas-fasilitas pendukung diantaranya adalah:

1. Ruang Belajar, dilengkapi dengan peralatan penunjangnya (berupa alat bantu pembelajaran) sejumlah 14 (empat belas) ruang dan mampu menampung peserta diklat sebanyak $\pm$ 560 (lima ratus enam puluh) orang. Rincian lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.3 Kapasitas Ruang Belajar Gedung A BPSDM Prov. Kaltim

No.	Nama Ruang	Luasan	Kapasitas Maksimal
1	A.1.1	8x8 m	40 Orang
2	A.1.2	8x8 m	40 Orang
3	A.1.3	8x8 m	40 Orang
4	A.2.1	8x8 m	40 Orang
5	A.2.2	8x8 m	40 Orang
6	A.2.3	8x8 m	40 Orang
7	A.3	8x8 m	40 Orang
Jumlah			280 Orang

Tabel 2.4 Kapasitas Ruang Belajar Gedung B BPSDM Prov. Kaltim

No.	Nama Ruang	Luasan	Kapasitas Maksimal
1	B.1.1	8x8 m	40 Orang
2	B.1.2	8x8 m	40 Orang
3	B.1.3	8x8 m	40 Orang
4	B.2.1	8x8 m	40 Orang
5	B.2.2	8x8 m	40 Orang
6	B.2.3	8x8 m	40 Orang
7	B.3	8x8 m	40 Orang
Jumlah			280 Orang

Tabel 2.5 Alat Bantu Pembelajaran Ruang Belajar BPSDM Prov. Kaltim

No	Jenis Alat	Jumlah (Unit)
1	Papan Tulis (White Board)	48
2	Projector	10
3	LCD	11
4	Wireless	16
5	Sound System	38

- Perpustakaan, dengan koleksi buku berjumlah 1.703 buah judul buku, yang dikelola sistem inventarisasinya dengan menggunakan komputer dan manual. Koleksi buku tersebut belum termasuk Laporan Proyek Perubahan (Kertas Kerja) alumni Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dan Pelatihan Kepemimpinan Administrator, serta Laporan Aktualisasi

Pelatihan Dasar CPNS. Perpustakaan BPSDM Prov. Kaltim telah mendapatkan Akreditasi dari Badan Perpustakaan Nasional.

3. Laboratorium Komputer dan Bahasa, yang berkapasitas 80 unit komputer berbasis LAN dan Wi-fi.
4. Asrama sebanyak 4 (empat) Gedung, yang dilengkapi dengan fasilitas pendukungnya pada Tabel 2.6.

Tabel 2.6 Asrama dan Fasilitasnya BPSDM Prov. Kaltim

No.	Nama Asrama	Kamar	Tabung Apar	Kapasitas	Fasilitas
1	A	25	6	75 Ranjang	AC, TV & tabung pemadam perlantai, serta ruang rehat pada setiap lantai dan dilengkapi Mesin Pemanas Air
2	B	25	5	75 Ranjang	AC, TV & tabung pemadam perlantai ,serta ruang rehat pada setiap lantai dan dilengkapi Mesin Pemanas Air
3	C	25	6	50 Ranjang	AC, TV & tabung pemadam perlantai, serta ruang rehat pada setiap lantai dan dilengkapi Mesin Pemanas Air
4	D	25	5	50 Ranjang	AC, TV & tabung pemadam perlantai, serta ruang rehat pada setiap lantai dan dilengkapi Mesin Pemanas Air
Jumlah		100	22	250 Bed	

5. Ruang (bangunan) untuk keperluan pelayanan administratif dan penunjang kegiatan lainnya serta dilengkapi dengan fasilitas yang tersedia antara lain adalah sebagai berikut :
 - 1) 1 unit gedung administrasi;
 - 2) 4 unit gedung asrama;
 - 3) 2 unit gedung kelas/belajar;
 - 4) 1 unit aula besar;

- 5) 1 unit aula sedang;
- 6) 1 unit gedung perpustakaan;
- 7) 1 unit gedung Lab. bahasa;
- 8) 1 unit Lab. komputer;
- 9) 1 unit gedung poli klinik;
- 10) 1 unit ruang mini studio;
- 11) 1 unit komplek guest house dan sport centre;
- 12) 1 unit musholla yang dapat difungsikan menjadi masjid;
- 13) 1 unit gedung cafetaria;
- 14) 1 unit gedung koperasi (mini market);
- 15) 6 unit rumah dinas;
- 16) 1 unit tempat laundry;
- 17) 1 unit rumah keamanan;
- 18) 3 unit pos keamanan;
- 19) Pagar pengaman keliling kantor;
- 20) 1 unit gedung genset;
- 21) 1 unit mesin genset;
- 22) Tempat parkir kendaraan roda 4 dan roda 2;
- 23) 24 Unit pompa air; dan
- 24) Fasilitas olah raga, meliputi:
 - a) Gedung Fitnes Center;
 - b) Lapangan Futsal;
 - c) Lapangan Basket; dan
 - d) Tennis Meja.

6. Kendaraan Operasional, berupa roda 4 maupun roda 2. Rincian kendaraan operasional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.7 Kendaraan Operasional BPSDM Prov. Kaltim

No	Jenis Kendaraan	Jumlah (Unit)
Kendaraan Roda 4		16
1	Kijang Inova Reborn Venturer	1
2	Kijang Inova Putih	1
3	Kijang Inova Hitam	1
4	Toyota Kijang Pick-Up	1
5	Toyota Soluna	1
6	Mini Bus (30 seat)	2
7	Toyota Avanza Veloz Putih	1
8	Toyota Avanza Silver	3
9	Toyota Kijang Kapsul Biru	1
10	Toyota Hilux	1
11	Toyota Rush	3

No	Jenis Kendaraan	Jumlah (Unit)
	Kendaraan Roda 2	2
1	Honda Kharisma	1
2	Honda Supra X 125	1

2.4 Kinerja Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.4.1 Kinerja Pelayanan Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur diarahkan pada penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur, dalam rangka mendukung tugas Gubernur dan Wakil Gubernur Kalimantan Timur pada periode 2025–2029. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur berperan sebagai institusi strategis yang berfungsi memperkuat kapasitas ASN agar mampu menjawab tuntutan reformasi birokrasi, digitalisasi pemerintahan, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Salah satu inovasi penting dalam peningkatan kapasitas ASN adalah penerapan ASN Corporate University, yakni pendekatan pembelajaran dan pengelolaan pengetahuan yang terintegrasi di lingkungan organisasi. Konsep ini dirancang untuk memberikan nilai tambah melalui peningkatan wawasan, pengalaman, dan keahlian aparatur, sekaligus menumbuhkan rasa memiliki dan komitmen terhadap institusi. ASN Corporate University menjadi wadah strategis dalam pengembangan kompetensi aparatur yang diarahkan untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional melalui pembelajaran tematik, kolaboratif, dan lintas instansi, melibatkan berbagai kementerian, lembaga, pemerintah daerah, serta tenaga ahli dari berbagai bidang. Keberhasilan implementasinya sangat ditentukan oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia sebagai investasi jangka panjang dalam mewujudkan ASN yang profesional, adaptif, dan berorientasi kinerja.

Keberhasilan program kerja terkait erat dengan pengelolaan kompetensi Sumber Daya yang berada didalamnya, Pada konteks pendidikan dan pelatihan melalui ASN corporate university, Strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia juga memegang peranan penting dalam memberikan arah yang tepat sehingga

dapat dijadikan sebagai investasi di masa depan. Pengelolaan SDM Aparatur merupakan salah satu pilar corporate university yang memegang peranan penting yang salah satu bentuknya adalah meningkatkan kompetensi mereka.

Dalam penerapan Kalimantan Timur Corporate University sesuai dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 29 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Sistem Pembelajaran Terintegrasi Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur menggunakan konsep metode pembelajaran 10 : 20 : 70 yaitu :

1. Metode Pembelajaran 10 % merupakan kegiatan pembelajaran berupa pelatihan klasikal didalam kelas dan belajar mandiri;
2. Metode Pembelajaran 20 % merupakan pembelajaran berupa pelatihan nonklasikal dalam bentuk bimbingan;
3. Metode Pembelajaran 70 % merupakan pelatihan non klasikal bersifat terintegrasi atau praktek ditempat kerja.

Penerapan metode pembelajaran 10 : 20 : 70 tersebut diuraikan dalam Pelayanan BPSDM berdasarkan tugas dan fungsinya sebagai berikut :

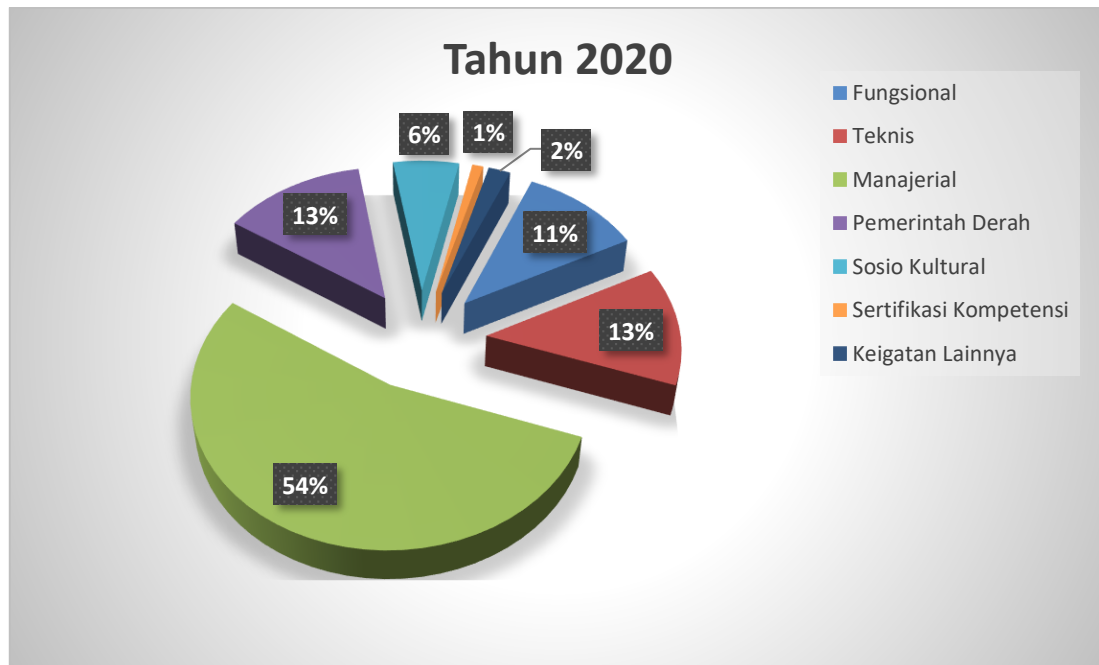
Tabel 2.8 Uraian Pelayanan BPSDM Prov. Kaltim berdasarkan Metode Pembelajaran 10 : 20 : 70

No	Metode Pengembangan	Pelaksana	Jenis Pelayanan
1	10 % - Pembelajaran Formal	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II 2. Pelatihan Kepemimpinan Administrator 3. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas 4. Pelatihan Dasar CPNS 5. Orientasi PPPK 6. Pelatihan Satuan Polisi Pamong Praja Ahli Pertama 7. Pelatihan Pranata Humas 8. Orientasi DPRD 9. Pelatihan Lurah dan Camat 10. Pelatihan Manajerial dan Fungsional Lainnya yang dilaksanakan secara Klasikal

No	Metode Pengembangan	Pelaksana	Jenis Pelayanan
		Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis	1. Pelatihan Pelayanan Prima 2. Pelatihan Bendaharawan 3. Pelatihan Pelayanan Publik 4. Pelatihan Dasar Manajemen Bencana 5. Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Level 1 6. Pelatihan Okupasi PPK 7. Pelatihan Dasar Kepariwisata 8. Pelatihan Kearsipan 9. Pelatihan Teknis Lainnya yang dilaksanakan secara Klasikal / Blended Learning
2	20 % - Pembelajaran Sosial	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1. <i>Capacity Building</i> 2. Pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>) 3. Patok banding (<i>benchmarking</i>) 4. Pelatihan Jarak Jauh 5. <i>e-learning</i> 6. Webinar Pemerintahan Dalam Daerah / Jabatan Pimpinan Tinggi 7. Rapat Koordinasi Manajerial dan Fungsional
		Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis	1. <i>Capacity Building dan outbond</i> 2. Patok banding (<i>benchmarking</i>) 3. Pelatihan Jarak Jauh 4. Sosialisasi dan Workshop 5. Uji Kompetensi PBJ Level 1 6. Uji Kompetensi Okupasi PPK–PBJ Level 2
		Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	1. Uji Kompetensi JPT 2. Uji Kompetensi Administrator 3. Uji Kompetensi Pengawas 4. Uji Kompetensi Lurah 5. Uji Kompetensi Camat 6. Uji Kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja 7. Uji Kompetensi Bendahara, PPTK, KPA 8. <i>Capacity Building</i> 9. Coaching 10. <i>Mentoring</i> 11. Komunitas belajar (<i>community of practices</i>) / webinar / berbagi pengetahuan

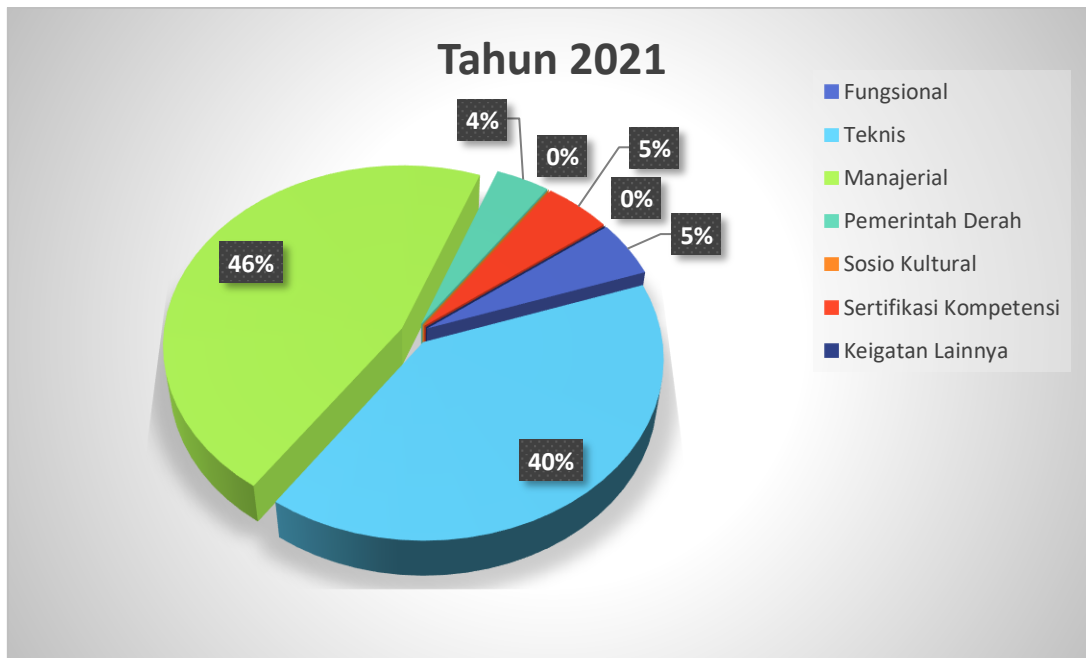
No	Metode Pengembangan	Pelaksana	Jenis Pelayanan
			<i>(knowledge sharing)</i> / sesi berbagi (<i>sharing session</i>) 12. Patok banding (<i>benchmarking</i>) 13. Focus Group Discussion 14. Rapat Kerja Teknis 15. Jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk non klasikal lainnya.
		Sekretariat	1. Rapat Koordinasi BPSDM 2. Rapat Koordinasi Nasional / Rapat Koordinasi Lainnya 3. Capacity Building untuk Internal BPSDM 4. Sosialisasi / Workshop untuk Internal BPSDM 5. Pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>) untuk Internal BPSDM 6. Patok banding (<i>benchmarking</i>) untuk Internal BPSDM
3	70 % - Pembelajaran dengan Pengalaman Langsung	Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	1. Detasering (<i>secondment</i>) 2. Pertukaran antara ASN dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah 3. Magang/praktik kerja 4. On The Job Training 5. Project

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur menerbitkan kebijakan untuk menggunakan Aplikasi Sistem Manajemen Pelatihan (SIMPEL) dalam penyelenggaraan pelatihan. Berdasarkan hal tersebut, saat ini Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur maupun pihak lain dapat melihat langsung siapa saja alumni pelatihan dan berapa banyak alumni pelatihan hasil penyelenggaraan pelatihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur. Adapun capaian total keseluruhan jumlah alumni pelatihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur dari Tahun 2020 sampai 2024 melalui Gambar berikut ini :



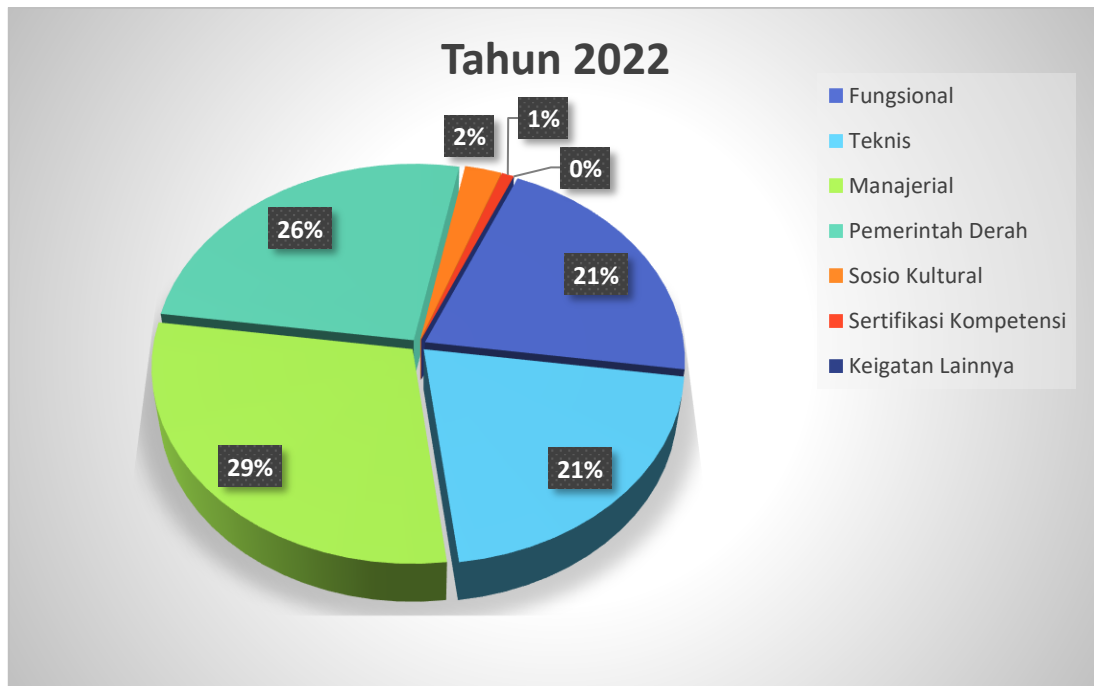
Gambar 2.2 Capaian Pengembangan Kompetensi ASN di BPSDM Tahun 2020

Pada tahun 2020, kegiatan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan BPSDM Provinsi Kalimantan Timur diikuti oleh 1.326 peserta dengan dominasi pelatihan manajerial sebesar 54%, diikuti oleh teknis dan pemerintah daerah masing-masing 13%, fungsional 11%, sosio kultural 6%, serta sertifikasi kompetensi 2% dan kegiatan lainnya 1%. Data ini menunjukkan bahwa fokus utama pengembangan kompetensi ASN pada tahun tersebut lebih diarahkan pada peningkatan kapasitas kepemimpinan dan manajemen aparatur.



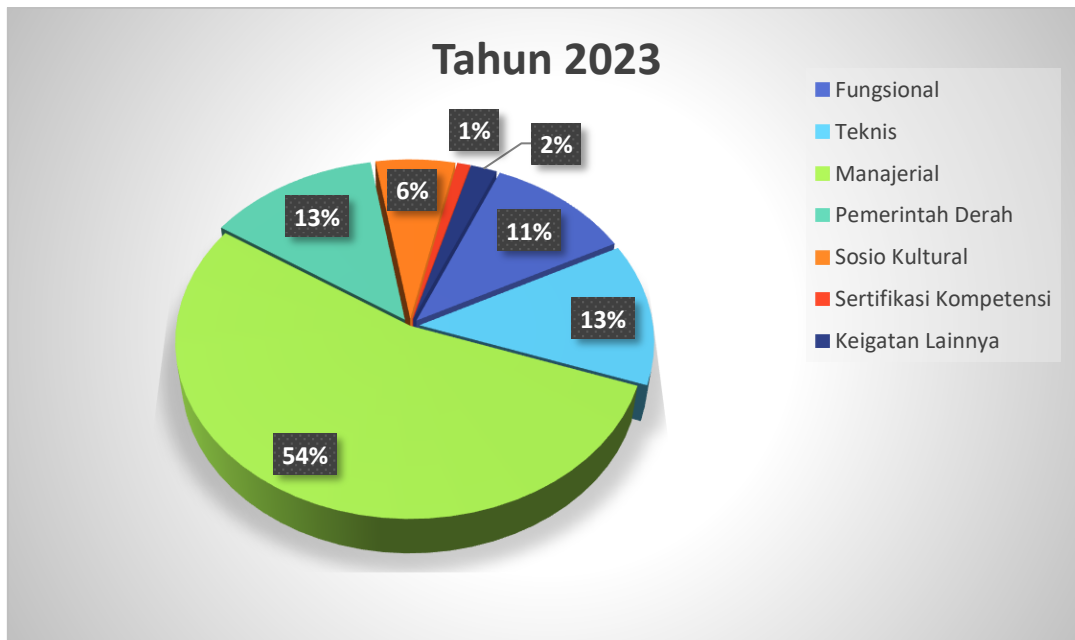
Gambar 2.3 Capaian Pengembangan Kompetensi ASN di BPSDM Tahun 2021

Pada tahun 2021, pengembangan kompetensi ASN di BPSDM Provinsi Kalimantan Timur diikuti oleh 3.681 peserta, dengan dominasi pelatihan manajerial sebesar 46% dan teknis 40%, diikuti fungsional dan sertifikasi kompetensi masing-masing 5%, serta pemerintahan daerah 4%. Capaian ini menunjukkan peningkatan signifikan dibanding tahun sebelumnya dan menggambarkan fokus pengembangan kompetensi ASN pada penguatan kepemimpinan, profesionalisme, serta kemampuan teknis aparatur.



Gambar 2.4 Capaian Pengembangan Kompetensi ASN di BPSDM Tahun 2022

Pada tahun 2022, kegiatan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan BPSDM Provinsi Kalimantan Timur diikuti oleh 16.132 peserta, dengan dominasi pelatihan pemerintahan daerah sebesar 31%, diikuti oleh manajerial dan fungsional masing-masing 25%, teknis 15%, sosio kultural 3%, serta sertifikasi kompetensi 1%. Capaian ini menunjukkan peningkatan signifikan dalam jumlah peserta dibanding tahun sebelumnya dan mencerminkan komitmen kuat BPSDM Kaltim dalam memperluas jangkauan serta memperkuat kapasitas ASN di berbagai bidang kompetensi untuk mendukung kinerja pemerintahan yang profesional dan berintegritas.



Gambar 2.5 Capaian Pengembangan Kompetensi ASN di BPSDM Tahun 2023

Pada tahun 2023, kegiatan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan BPSDM Provinsi Kalimantan Timur diikuti oleh 27.133 peserta, dengan dominasi pelatihan manajerial sebesar 54%, diikuti oleh teknis 13%, fungsional 11%, pemerintahan daerah 13%, sosio kultural 6%, kegiatan lainnya 2%, dan sertifikasi kompetensi 1%. Capaian ini menunjukkan peningkatan signifikan dibanding tahun sebelumnya serta menggambarkan fokus pengembangan kompetensi ASN pada penguatan kapasitas kepemimpinan, tata kelola pemerintahan, dan profesionalisme aparatur dalam mendukung pelayanan publik yang unggul.

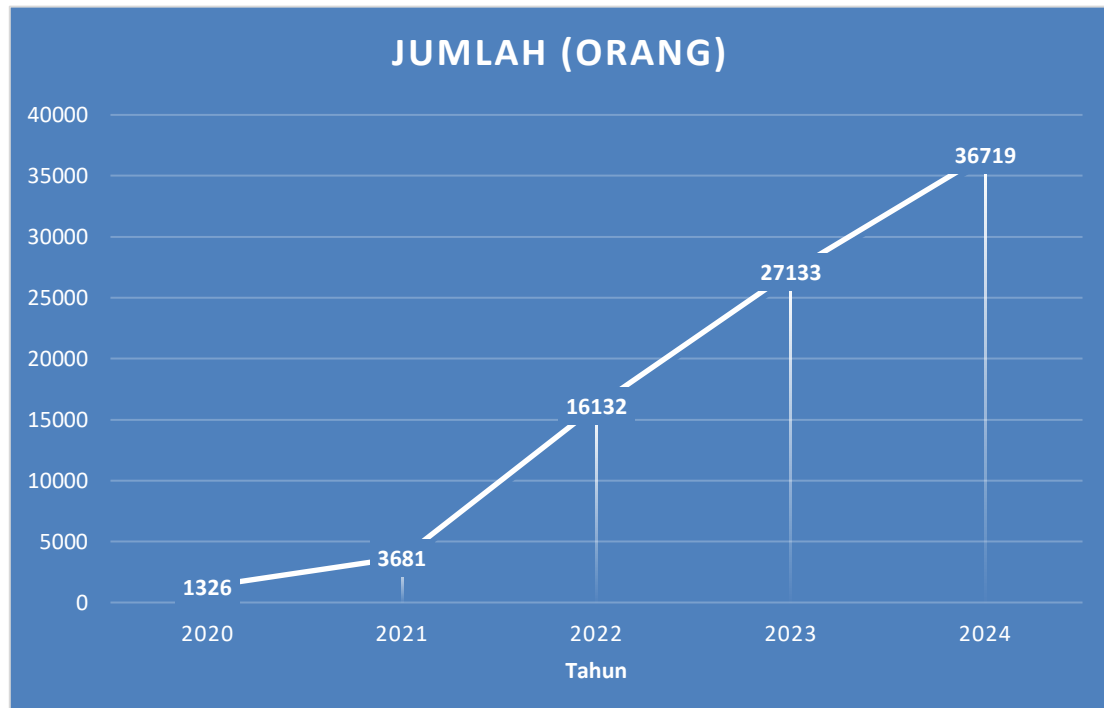


Gambar 2.6 Capaian Pengembangan Kompetensi ASN di BPSDM Tahun 2024

Pada tahun 2024, kegiatan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan BPSDM Provinsi Kalimantan Timur diikuti oleh 36.719 peserta, dengan dominasi pelatihan manajerial sebesar 60%, diikuti oleh pemerintahan daerah 15%, teknis 11%, fungsional 9%, serta sosiokultural 3%, sertifikasi kompetensi 1%, dan kegiatan lainnya 1%. Capaian ini menunjukkan peningkatan signifikan dalam jumlah peserta dibanding tahun sebelumnya dan mencerminkan komitmen BPSDM Kaltim dalam memperkuat kapasitas kepemimpinan, profesionalisme, serta kemampuan adaptif ASN guna menghadapi tantangan birokrasi modern dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan capaian pengembangan kompetensi ASN di lingkungan BPSDM Provinsi Kalimantan Timur selama periode 2020 hingga 2024, terlihat adanya peningkatan yang sangat signifikan dalam jumlah peserta pelatihan, dari 1.326 orang pada tahun 2020 menjadi 36.719 orang pada tahun 2024. Kenaikan ini menunjukkan adanya komitmen yang kuat dari BPSDM Kaltim dalam mendorong peningkatan kualitas dan kapasitas ASN melalui berbagai program pelatihan. Jenis pelatihan yang paling dominan selama lima tahun tersebut adalah pelatihan manajerial, yang menandakan fokus pada peningkatan kapasitas kepemimpinan dan tata kelola birokrasi. Sementara itu, pelatihan teknis, fungsional, dan pemerintahan daerah juga berperan penting dalam

mendukung pengembangan kompetensi sesuai bidang tugas. Secara keseluruhan, perkembangan ini menunjukkan bahwa arah pengembangan kompetensi ASN di Kalimantan Timur semakin terarah, inovatif, dan relevan dengan tuntutan birokrasi modern serta pelayanan publik yang berkualitas.



Gambar 2.7 Grafik Capaian Perkembangan ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi di BPSDM Prov. Kaltim dari Tahun 2020 sampai Tahun 2024

Dari Grafik tersebut, dapat dilihat capaian BPSDM Prov. Kaltim sangat meningkat di setiap tahunnya. Peningkatan SDM/ASN yang telah memiliki Sertifikat Kompetensi dan/atau STTP dipengaruhi oleh berbagai faktor yang merupakan hasil dari upaya BPSDM Prov. Kaltim, yaitu :

1. Terbitnya Kalimantan Timur Corporate University
2. Terkelolanya Community Of Practices BPSDM Prov. Kaltim melalui Whatsapp yang diikuti ASN Aktif ± 3.056 orang
3. Jenis pengembangan kompetensi yang lebih beragam
4. Narasumber / Pembicara BPSDM Prov. Kaltim dalam kegiatan pengembangan kompetensi non-klasikal yang disajikan secara lebih menarik, interaktif, dan partisipatif.

5. Meningkatnya minat pengembangan kompetensi ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur
6. BPSDM Prov. Kaltim menjalin kemitraan dengan berbagai lembaga penyelenggara pelatihan, baik yang berada di dalam Provinsi Kalimantan maupun di luar daerah, guna memperluas jejaring dan meningkatkan mutu penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN

*Tabel 2.9 PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR*

No	Indikator Kinerja	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Satuan	Target Renstra Tahun ke -					Realisasi Capaian Tahun ke -					Rasio Capaian Pada Tahun ke -				
						2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	Jumlah ASN yang memiliki Sertifikasi Kompetensi					546	-	-	-	-	438	-	-	-	-	80%	-	-	-	-
2	Jumlah ASN yang memperoleh pengembangan kompetensi Teknis					546	-	-	-	-	2008	-	-	-	-	368%	-	-	-	-
3	Jumlah ASN yang Mmperoleh Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional					1093	-	-	-	-	2703	-	-	-	-	247%	-	-	-	-
4	Persentase SDM/ASN yang telah memiliki Sertifikat Kompetensi dan atau STTP					-	75%	80%	85%	-	-	75%	80%	263%	-	-	100%	100%	309,41%	-

No	Indikator Kinerja	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Satuan	Target Renstra Tahun ke -					Realisasi Capaian Tahun ke -					Rasio Capaian Pada Tahun ke -				
						2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
5	Jumlah Akreditasi Pengembangan Kompetensi					-	100%	100%	100%	-	-	100%	200%	100%	-	-	100%	200%	100%	-
6	Persentase SDM/Aparatur yang telah memperoleh Sertifikasi / STTP Pengembangan Kompetensi					-	-	-	-	87%	-	-	-	-	134%	-	-	-	-	154,02%
7	Indeks Surevy Kepuasan Mssyarakat					-	-	-	-	86	-	-	-	-	86,1	-	-	-	-	100,08%
8	Nilai Akuntabilitas Kinerja BPSDM Prov. Kaltim					-	-	-	-	70,01	-	-	-	-	72,7	-	-	-	-	103,84%

2.4.2 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan

Agar potensi dan masalah pendanaan bisa dipahami dengan baik, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur akan meninjau kembali pengelolaan anggaran pada periode sebelumnya. Tujuannya adalah untuk memastikan apakah penggunaan dana sudah efektif, sehingga bisa mendukung program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur dengan lebih optimal ke depan.

Tabel 2.10 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur

No	Uraian	Anggaran Tahun ke -					Realisasi Anggaran Tahun ke -					Rasio antara realisasi dan Anggaran tahun ke - (%)					Rata-rata Pertumbuhan	
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	Anggaran	Realisasi
1	Belanja Pegawai	13.808.223.500	13.496.700.000	13.297.300.541	14.326.688.101	16.993.037.020	11.455.192.106	11.754.597.707	12.394.745.693	12.779.209.126	16.686.571.421	82,96	87,09	93,21	89,20	98,20	5,65	10,43
2	Belanja Barang dan Jasa	12.927.706.616	29.597.945.000	24.048.095.663	34.452.325.639	42.423.156.495	9.264.554.926	18.407.702.908	21.873.879.809	32.047.930.851	39.194.613.366	71,66	62,19	90,96	93,02	92,39	44,15	46,58
3	Belanja Modal Peralatan dan Mesin Lainnya	2.330.025.446	1.269.924.400	2.054.675.400	2.677.973.100	3.426.278.800	2.307.942.200	1.000.017.706	1.902.930.722	2.401.502.110	3.426.278.800	99,05	78,75	92,61	89,68	100,00	18,64	25,62
4	Belanja Modal Gedung dan Bangunan	35.694.000	-	-	8.081.400.240	198.240.000	35.693.300	-	-	5.941.523.644	197.722.000	100,00	-	-	73,52	99,74	-49,39	49,17
Jumlah		29.101.649.562	44.364.569.400	39.400.071.604	59.538.387.080	63.040.712.315	23.063.382.532	31.162.318.321	36.171.556.224	53.170.165.731	59.505.185.587	79,25	70,24	91,81	89,30	94,39	24,56	27,52

Rasio antara realisasi anggaran dan anggaran yang direncanakan menggambarkan seberapa efektif pengelolaan anggaran dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan data tahun 2020–2024, berikut interpretasi dan analisis untuk setiap jenis belanja :

1. Belanja Pegawai

Dari tahun ke tahun, realisasi belanja pegawai mengalami peningkatan yang konsisten, menunjukkan arah pengelolaan keuangan yang semakin optimal.

- a. Tahun 2020 (82,96%) dan 2021 (87,09%) mencerminkan tingkat realisasi yang cukup tinggi, meskipun belum maksimal.
- b. Tahun 2022 (93,21%), 2023 (89,20%), dan 2024 (98,20%) menunjukkan peningkatan yang signifikan, bahkan hampir mendekati 100% pada tahun terakhir.

Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan belanja pegawai sudah dilakukan secara efektif dan efisien. Peningkatan rasio ini dapat diartikan bahwa BPSDM Prov. Kaltim telah memiliki sistem administrasi penggajian dan tunjangan yang semakin baik, serta perencanaan kebutuhan pegawai yang semakin tepat. Tahun 2024 menjadi tahun dengan kinerja terbaik dalam hal realisasi belanja pegawai.

2. Belanja Barang dan Jasa

Rasio realisasi belanja barang dan jasa mengalami fluktuasi pada periode 2020–2024.

- a. Tahun 2020 (71,66%) dan 2021 (62,19%) menunjukkan realisasi yang relatif rendah, kemungkinan akibat penyesuaian anggaran selama masa pandemi dan perubahan prioritas belanja.
- b. Mulai tahun 2022 (90,96%), rasio meningkat tajam dan terus membaik hingga tahun 2023 (93,02%) dan 2024 (92,39%)

Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan belanja barang dan jasa telah membaik secara signifikan. Pelaksanaan program kegiatan yang terkait dengan pengadaan barang dan jasa juga semakin sesuai dengan rencana kerja tahunan. Dengan rata-rata di atas 90% pada tiga tahun terakhir, dapat dikatakan bahwa BPSDM Prov. Kaltim mampu mengefektifkan proses administrasi pengadaan.

3. Belanja Modal Peralatan dan Mesin Lainnya

Belanja modal jenis ini menunjukkan kinerja yang sangat baik.

- a. Tahun 2020 mencapai rasio hampir sempurna (99,05%), menunjukkan eksekusi pengadaan peralatan berjalan sesuai rencana.
- b. Tahun 2021 menurun ke 78,75%, diduga akibat perubahan kebutuhan atau pergeseran prioritas kegiatan.
- c. Tahun 2022 (92,61%), 2023 (89,68%), dan 2024 (100%) kembali menunjukkan capaian yang tinggi.

Pola ini mengindikasikan bahwa BPSDM Prov. Kaltim memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola belanja modal peralatan dan mesin lainnya dan peningkatan signifikan hingga 100% pada tahun 2024 menandakan pelaksanaan pengadaan yang tepat waktu dan terencana dengan baik.

4. Belanja Modal Gedung dan Bangunan

Belanja modal ini memperlihatkan variasi yang cukup tajam antar tahun.

- a. Tahun 2020 menunjukkan rasio 100%, namun pada tahun 2021 dan 2022 tidak terdapat realisasi karena tidak ada alokasi anggaran.
- b. Tahun 2023 (73,52%) mengalami peningkatan kembali meskipun belum optimal, dan pada tahun 2024 mencapai 99,74%, menunjukkan pelaksanaan pembangunan gedung berjalan hampir sempurna.

Capaian tahun 2024 yang tinggi menunjukkan adanya perbaikan signifikan dalam pelaksanaan kegiatan fisik dan pengadaan infrastruktur. Namun demikian, fluktuasi antar tahun menunjukkan bahwa jenis belanja ini sangat bergantung pada prioritas dan ketersediaan anggaran.

Tahun dengan Rasio Baik yaitu Tahun 2022, 2023, dan 2024 menunjukkan kinerja pengelolaan anggaran yang tinggi untuk hampir semua jenis belanja, terutama pada belanja pegawai, belanja barang dan jasa, serta belanja modal peralatan dan gedung.

Tahun dengan Rasio Kurang Baik yaitu Tahun 2020 dan 2021 memiliki rasio yang lebih rendah, terutama untuk belanja barang/jasa dan belanja modal, yang kemungkinan disebabkan oleh keterbatasan kegiatan fisik dan penyesuaian kebijakan selama masa pandemi.

2.5 Kelompok Sasaran Layanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Kaltim

Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Kalimantan Timur memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas aparatur penyelenggara pemerintahan. Untuk mencapai tujuan tersebut, program dan kegiatan BPSDM dirancang secara spesifik untuk melayani beberapa kelompok sasaran utama. Setiap kelompok memiliki kebutuhan unik yang dijawab melalui serangkaian layanan terencana, dengan tujuan akhir untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang prima. Berikut adalah penjabaran dari masing-masing kelompok sasaran tersebut :

1. Aparatur Sipil Negara (ASN)

Aparatur Sipil Negara (ASN), baik yang bertugas dilingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur, Kabupaten/Kota se-Kalimantan Timur, maupun ASN diluar Provinsi Kalimantan Timur termasuk ASN Kementerian/ Lembaga merupakan tulang punggung birokrasi dan pelaksana utama kebijakan publik. Sebagai kelompok sasaran inti, mereka memiliki kebutuhan untuk terus meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kapasitas agar mampu beradaptasi dengan dinamika pemerintahan, perkembangan teknologi, dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks.

Untuk menjawab kebutuhan tersebut, BPSDM Provinsi Kalimantan Timur merancang berbagai rencana layanan seperti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berjenjang (Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, dan Latsar CPNS), Pelatihan teknis sesuai bidang tugas, seminar/webinar, serta *workshop* mengenai isu-isu strategis. Selain itu, program sertifikasi kompetensi juga diselenggarakan untuk memastikan ASN memiliki standar kualifikasi yang terukur.

Dampak yang diharapkan dari pengembangan ini adalah terwujudnya ASN yang memiliki kierja tinggi, berintegritas dan profesional. Peningkatan kapasitas individu ini secara langsung akan berkontribusi pada efektivitas organisasi perangkat daerah, memperkuat implementasi *good governance*, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan publik yang dirasakan langsung oleh masyarakat.

2. Aparatur Desa (Provinsi Kalimantan Timur dan Kabupaten/Kota se-Kalimantan Timur)

Aparatur Desa adalah garda terdepan pemerintahan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat di tingkat paling dasar. Mengingat peran vital mereka dalam pengelolaan dana desa, pemberdayaan masyarakat, dan administrasi pemerintahan desa, mereka membutuhkan peningkatan kapasitas yang signifikan, terutama dalam hal manajemen keuangan, inovasi desa, dan pelayanan publik berbasis digital.

Menyadari hal ini, BPSDM menyediakan layanan yang terfokus berupa Pelatihan teknis kapasitas kepala desa dalam tata kelola pemerintahan. Fasilitasi pengembangan SDM juga dilakukan untuk mendorong desa-desa agar lebih mandiri dan inovatif.

Dampak yang diharapkan adalah meningkatnya kemampuan aparatur desa dalam mengelola potensi dan sumber daya desa secara transparan, akuntabel, dan efektif. Profesionalisme yang terbangun akan mendorong percepatan pembangunan di perdesaan, mewujudkan tata kelola pemerintahan desa yang baik, dan secara langsung meningkatkan kualitas serta aksesibilitas pelayanan publik bagi seluruh warga desa.

3. Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kalimantan Timur

Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) juga menjadi penerima manfaat program BPSDM. Sebagai wakil rakyat, mereka memerlukan penguatan kapasitas dalam fungsi legislasi, pengawasan, serta penyusunan anggaran yang berpihak pada kepentingan masyarakat. Peningkatan profesionalisme dan kapasitas bagi anggota DPRD adalah kunci untuk memastikan terwujudnya sistem *checks and balances* yang sehat. Rencana layanan yang diberikan oleh BPSDM untuk kelompok sasaran ini meliputi kegiatan orientasi DPRD dan bimbingan teknis pendalaman tugas bagi anggota DPRD.

Dampak yang diharapkan adalah Pemahaman Komprehensif tentang Tugas Pokok dan Fungsi Anggota DPRD, terutama yang baru menjabat, akan mendapatkan pemahaman mendasar dan menyeluruh mengenai tiga fungsi utama dewan: legislasi, anggaran, dan pengawasan. Mereka akan mengerti

alur kerja, kewenangan, serta batasan-batasan dalam menjalankan setiap fungsi meningkatnya kinerja dan efektivitas DPRD sebagai lembaga perwakilan rakyat. Dengan kapasitas yang mumpuni, anggota DPRD dapat menghasilkan produk hukum yang berkualitas, mengawal alokasi anggaran yang pro-rakyat, dan melakukan pengawasan yang konstruktif. Hal ini secara esensial akan memperkuat pilar *good governance* dan memastikan bahwa aspirasi masyarakat terwakili dalam setiap kebijakan daerah. Memberikan pembekalan awal bagi anggota DPRD terutama yang baru terpilih agar memahami tugas dan fungsinya, selanjutnya bimbingan teknis untuk memperdalam pelatihan awal.

2.6 Mitra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Kaltim dalam Pemberian Layanan

Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan kualitas layanan pengembangan kompetensi, BPSDM Provinsi Kalimantan Timur menjalin kemitraan dengan berbagai pihak, baik di tingkat daerah, nasional, lembaga pemerintah maupun lembaga non-pemerintah. Kemitraan ini bertujuan untuk memperkuat kapasitas kelembagaan, memperluas akses layanan, serta memastikan kualitas program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan. Adapun mitra BPSDM Provinsi Kalimantan Timur meliputi :

1. Kemitraan dengan Lembaga Pemerintah

BPSDM Provinsi Kalimantan Timur menjalin kerja sama strategis dengan Kementerian/Lembaga, Pemerintah Provinsi maupun Pemerintah Daerah, serta instansi teknis lainnya melalui koordinasi program, pertukaran pengetahuan dan penyelenggaraan kegiatan bersama dalam bidang pengembangan SDM aparatur.

2. Kemitraan dengan Lembaga Non-Pemerintah

BPSDM Provinsi Kalimantan Timur juga bekerja sama dengan perguruan tinggi maupun lembaga pelatihan swasta untuk memperluas inovasi dan meningkatkan efektivitas pelatihan serta pengembangan kompetensi.

2.7 Kerja Sama Daerah yang menjadi Tanggung Jawab BPSDM Prov. Kaltim

Dalam rangka mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur, BPSDM Provinsi Kalimantan Timur melaksanakan berbagai bentuk kerja sama sebagai berikut :

1. Kerja sama antar daerah

Meliputi kerja sama dengan Pemerintah Provinsi maupun Kabupaten/Kota di luar Kalimantan Timur, khususnya dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, pertukaran pengetahuan, serta penguatan kapasitas kelembagaan pengembangan SDM aparatur.

2. Kerja sama dengan seluruh pemerintah Kabupaten/Kota di Kalimantan Timur

BPSDM Provinsi Kalimantan Timur menjalin kerja sama strategis dengan seluruh pemerintah kabupaten/kota se-Kalimantan Timur dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur, fasilitasi sertifikasi, serta penguatan kapasitas kelembagaan pengembangan SDM aparatur di daerah.

3. Kerja sama dengan Pemerintah Pusat (Kementerian/Lembaga)

Dilaksanakan melalui koordinasi dengan Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI, Kementerian Dalam Negeri serta Kementerian/Lembaga lainnya dalam penyelenggaraan pelatihan, sertifikasi dan penguatan sistem merit ASN.

4. Kerja sama dengan Universitas

kerja sama dengan perguruan tinggi dalam negeri dalam bidang pengembangan kurikulum, peningkatan kapasitas widyaiswara, serta penelitian dan inovasi di bidang pengembangan SDM aparatur.

5. Kerja sama dengan Lembaga Non Pemerintah

BPSDM Provinsi Kalimantan Timur menjalin kemitraan dengan lembaga pelatihan swasta dalam rangka memperluas jangkauan dan meningkatkan mutu pelatihan aparatur, melalui kolaborasi inovatif dan penerapan metode pembelajaran yang modern serta berorientasi pada kebutuhan daerah.

2.8 Identifikasi Permasalahan Pelayanan BPSDM Prov. Kaltim

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 43 Tahun 2023 mengenai Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Uraian Tugas, dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur memiliki mandat utama dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan pelatihan. Dengan kedudukan tersebut, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur idealnya menjadi motor penggerak dalam meningkatkan kapasitas serta kompetensi aparatur, sehingga mampu memperkuat tata kelola pemerintahan yang efektif dan menghadirkan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat.

Selaras dengan isu strategis Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025–2029, khususnya dalam mendukung pelaksanaan misi ke-4: “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintah yang Baik, Profesional, dan Berintegrasi Berbasis Teknologi Informasi”, bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur memiliki peran penting dalam menjawab berbagai permasalahan peningkatan kualitas sumber daya aparatur. Permasalahan tersebut menjadi tantangan yang perlu segera diidentifikasi dan ditangani secara tepat agar Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur benar-benar mampu menjadi institusi pengembangan kompetensi yang unggul dan berdaya saing. Adapun permasalahan tersebut adalah :

Tabel 2.11 Identifikasi Permasalahan

Permasalahan		
Masalah Utama	Masalah	Akar Masalah
Pengembangan kompetensi tidak terintegrasi dengan kebutuhan organisasi	Pengembangan Kompetensi Manajerial tidak terintegrasi dengan kebutuhan organisasi	Tidak adanya reward dan punishment terhadap pengembangan kompetensi SDM/Aparatur
Belum optimalnya menjangkau pengembangan kompetensi seluruh ASN di Prov. Kaltim	Pengembangan Kompetensi Teknis tidak terintegrasi dengan kebutuhan organisasi	Kurangnya Komitmen dari Pimpinan dalam Peningkatan Pengembangan Kompetensi SDM / Aparatur
	Pengembangan Kompetensi Sosiokultural tidak terintegrasi dengan kebutuhan organisasi	Kurangnya Minat dan Kesadaran daripada SDM / Aparatur dalam Hal Pengembangan Kompetensi Diri
	Pengembangan Kompetensi Pemerintahan tidak terintegrasi dengan kebutuhan organisasi	
	Belum optimalnya menjangkau pengembangan kompetensi seluruh ASN di Prov. Kaltim	

Berdasarkan identifikasi permasalahan pada tabel 2.11 Masalah utama yang dihadapi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur adalah belum terintegrasinya pengembangan kompetensi ASN secara menyeluruh. Program-program yang dilaksanakan masih berjalan parsial, belum terhubung dengan kebutuhan organisasi, serta belum mampu menjangkau seluruh lapisan aparatur. Kondisi ini menyebabkan upaya peningkatan kapasitas ASN tidak memberikan hasil maksimal terhadap kinerja birokrasi maupun pencapaian tujuan pembangunan daerah.

Permasalahan yang muncul dari kondisi tersebut adalah pengembangan kompetensi, baik manajerial, teknis, sosiokultural, maupun kompetensi pemerintahan, tidak terintegrasi secara sistematis. Selain itu, kesempatan pengembangan diri bagi ASN belum merata sehingga terjadi ketimpangan antara satu unit kerja dengan unit lainnya. Akibatnya, banyak ASN yang tidak

memperoleh pembelajaran sesuai kebutuhan jabatan, dan hanya sebagian kecil yang mendapatkan akses pengembangan kompetensi secara rutin.

Akar dari permasalahan ini dapat ditelusuri pada beberapa faktor, di antaranya ketiadaan sistem penghargaan dan sanksi (reward and punishment) yang mendorong ASN untuk konsisten mengikuti pelatihan. Selain itu, kurangnya komitmen pimpinan dalam mendorong peningkatan kapasitas ASN turut memperlemah implementasi pengembangan kompetensi. Rendahnya minat dan kesadaran ASN terhadap pentingnya peningkatan kualitas diri, serta lemahnya regulasi yang mengikat, sehingga pengembangan kompetensi tidak berjalan optimal.

2.9 Isu Strategis BPSDM Prov. Kaltim

Melalui hasil evaluasi atas kinerja layanan pengembangan kompetensi, pengkajian terhadap berbagai permasalahan utama yang dihadapi, serta memperhatikan arah kebijakan pembangunan nasional maupun daerah, BPSDM Provinsi Kalimantan Timur merumuskan sejumlah isu strategis untuk periode perencanaan 2025–2029. Isu-isu strategis tersebut dipandang sebagai tantangan yang harus diantisipasi sekaligus peluang yang dapat dimanfaatkan untuk memperkuat peran BPSDM. Keberadaan isu ini sangat berpengaruh terhadap upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur, serta dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih profesional, inovatif, dan berdaya saing sesuai tuntutan pembangunan ke depan.

a. Telaahan Rencana Strategis Kementerian Dalam Negeri

Visi Kementerian Dalam Negeri ditetapkan berdasarkan mandat terhadap kedudukan Menteri Dalam Negeri atas tugas pokok dan fungsinya dengan memperhatikan visi, misi, dan arah kebijakan Pemerintah Republik Indonesia untuk lima tahun ke depan, serta kondisi obyektif dan dinamika lingkungan strategis, keberlanjutan kebijakan pembangunan dan tuntutan perubahan untuk mewujudkan kondisi yang lebih ideal terkait lingkup tugas Kementerian Dalam Negeri. Atas pertimbangan tersebut, telah ditetapkan Visi Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia yaitu:

“Kementerian Dalam Negeri Mampu Menjadi Poros Jalannya Pemerintahan dan Politik Dalam Negeri, Meningkatkan Pelayanan Publik,

Menegakkan Demokrasi dan Menjaga Integrasi Bangsa”

Visi Kementerian Dalam Negeri tersebut merupakan komitmen, sikap, dan arah yang tegas untuk mengambil peran terdepan bagi terwujudnya tujuan pembangunan nasional, khususnya dalam aspek tugas dan fungsinya di bidang urusan dalam negeri. Untuk mewujudkan Visi tersebut, Kementerian Dalam Negeri didukung oleh segenap unit kerja yang secara konsisten dan penuh tanggung jawab harus bersinergi guna mewujudkan Visi dimaksud.

Untuk mewujudkan Visi yang telah dirumuskan tersebut, maka ditetapkan pula 5 (lima) Misi Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia (Kemendagri), yaitu :

1. Memantapkan ideologi dan wawasan kebangsaan dengan memperkuat pengamalan terhadap Pancasila, UUD 1945, kebhinekaan, menegakkan persatuan dan kesatuan, demokratisasi, serta membangun karakter bangsa dan stabilitas dalam negeri;
2. Mewujudkan efektivitas penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum melalui harmonisasi hubungan pusat- daerah, menciptakan ketentraman, dan ketertiban umum, serta meningkatkan pendayagunaan administrasi kependudukan;
3. Mewujudkan efektivitas penyelenggaraan desentralisasi dan otonomi daerah melalui peningkatan kapasitas dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan serta didukung pengelolaan anggaran dan keuangan yang akuntabel dan berpihak kepada rakyat;
4. Mendorong terwujudnya keserasian dan keadilan pembangunan antar wilayah dan daerah melalui pembangunan dari pinggiran dengan memperkuat daerah dan desa serta perbatasan;
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan efektif dengan didukung aparatur yang berkompeten dan pengawasan yang efektif dalam rangka pemantapan pelayanan publik.

Misi ke-5 Kemendagri menyatakan bahwa tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan efektif wajib didukung oleh kapasitas aparatur yang kompeten. Disinilah peranan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

(BPSPDM) Provinsi Kalimantan Timur dalam mendukung upaya pencapaian Misi Ke-5 Kemendagri tersebut, karena BPSPDM Provinsi Kalimantan Timur memiliki Tugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah dibidang pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah provinsi. Adapun tugas dan fungsi BPSPDM Provinsi Kalimantan Timur yang terkait secara langsung pada Misi Kemendagri tersebut adalah :

1. Penyusunan Kebijakan teknis, rencana dan program pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi dilingkungan Pemerintah Provinsi;
3. Penyelenggaraan Sertifikasi Kompetensi dilingkungan Pemerintah Provinsi;
4. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Provinsi.

b. Telaahan Rencana Strategis Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI)

Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia memiliki mandat utama untuk mengembangkan kapasitas aparatur negara dan sistem administrasi pemerintahan guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Dalam pelaksanaannya, LAN RI berfungsi sebagai instansi pembina pengembangan kompetensi ASN nasional, termasuk terhadap BPSPDM di tingkat kementerian/lembaga dan pemerintah daerah.

Sebagai bagian dari sistem pembinaan tersebut, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSPDM) Provinsi Kalimantan Timur berperan sebagai perpanjangan fungsi pembinaan LAN RI di tingkat daerah, khususnya dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kompetensi aparatur pemerintah daerah.

Keterkaitan antara kebijakan strategis LAN RI dengan pelaksanaan tugas BPSPDM Provinsi Kalimantan Timur terletak pada komitmen yang sama, yaitu mewujudkan aparatur yang profesional, berintegritas, dan inovatif untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan

pelayanan publik yang berkualitas di daerah.

Visi LAN RI, yaitu *“Menjadi rujukan bangsa dalam pembaharuan Administrasi Negara”*, menegaskan bahwa LAN bukan hanya pembina lembaga pelatihan aparatur, tetapi juga penggerak inovasi dan pengetahuan administrasi negara di seluruh tingkatan pemerintahan.

Misi LAN RI memberikan arah implementatif bagi BPSDM Provinsi Kalimantan Timur, antara lain :

1. Mewujudkan SDM aparatur unggul melalui kebijakan, pembinaan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang berstandar internasional.
2. Mewujudkan kebijakan administrasi negara yang berkualitas melalui kajian kebijakan berbasis evidence dan penyediaan analisis kebijakan yang kompeten.
3. Mewujudkan inovasi administrasi negara yang berkualitas melalui pengembangan model inovasi serta penguatan kapasitas dan budaya inovasi.
4. Mewujudkan organisasi pembelajar berkinerja tinggi melalui dukungan pelayanan yang berkualitas dan berbasis elektronik

Sebagai pelaksana teknis pengembangan kompetensi ASN daerah, BPSDM Provinsi Kalimantan Timur memiliki tugas dan fungsi yang selaras dengan arah kebijakan LAN RI, yaitu:

1. Perumusan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan SDM aparatur di daerah berdasarkan standar pembinaan LAN RI.
2. Penyelenggaraan pelatihan, diklat, dan sertifikasi kompetensi aparatur daerah dengan mengacu pada pedoman kurikulum dan metode pelatihan LAN RI.
3. Fasilitasi inovasi dan penguatan kapasitas kelembagaan perangkat daerah dalam rangka peningkatan kinerja pelayanan publik.
4. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan capaian pengembangan kompetensi aparatur daerah, serta pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi LAN RI.
5. Kolaborasi dan kemitraan kelembagaan dengan LAN RI, perguruan tinggi, dan lembaga pelatihan swasta untuk memperluas jejaring dan memperkaya metode pengembangan SDM aparatur.

Tabel 2.12 Identifikasi Permasalahan Isu Strategis Dalam Pencapaian Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Kalimantan Timur

Potensi Daerah (Kewenangan BPSDM Prov. Kaltim)	Permasalahan BPSDM Prov. Kaltim	Isu KLHS (relevan BPSDM Prov. Kaltim)	Isu Lingkungan Dinamis yang Relevan dengan BPSDM Prov. Kaltim			Isu Strategis BPSDM Prov. Kaltim
			Global	Nasional	Regional	
Memiliki kewenangan sebagai lembaga penggerak pengembangan kompetensi ASN di tingkat provinsi	Belum optimalnya menjangkau pengembangan kompetensi seluruh ASN di Prov. Kaltim	Perlunya peningkatan kapasitas ASN untuk mendukung pembangunan berkelanjutan	Transformasi digital dan smart governance	Reformasi birokrasi dan peningkatan SDM aparatur	Tuntutan SDM unggul di Kaltim sebagai daerah penyangga IKN	BPSDM Provinsi Kalimantan Timur menyiapkan SDM/Aparatur yang kompeten menuju Indonesia emas tahun 2045.
Posisi strategis Kaltim sebagai Ibu Kota Nusantara						Pemantapan Pengembangan Kapasitas SDM / Aparatur Pemerintah Daerah Sebagai Mitra IKN

Tabel 2.12 diatas merupakan hasil analisis potensi daerah, permasalahan internal, serta dinamika eksternal pada tingkat global, nasional, dan regional. Rumusan isu strategis yang disajikan menjadi dasar dalam penetapan tujuan, sasaran, arah kebijakan, dan program prioritas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur periode 2025–2029, sehingga diharapkan mampu menjawab tantangan nyata pembangunan serta mendorong reformasi birokrasi yang efektif dan berdampak bagi masyarakat.

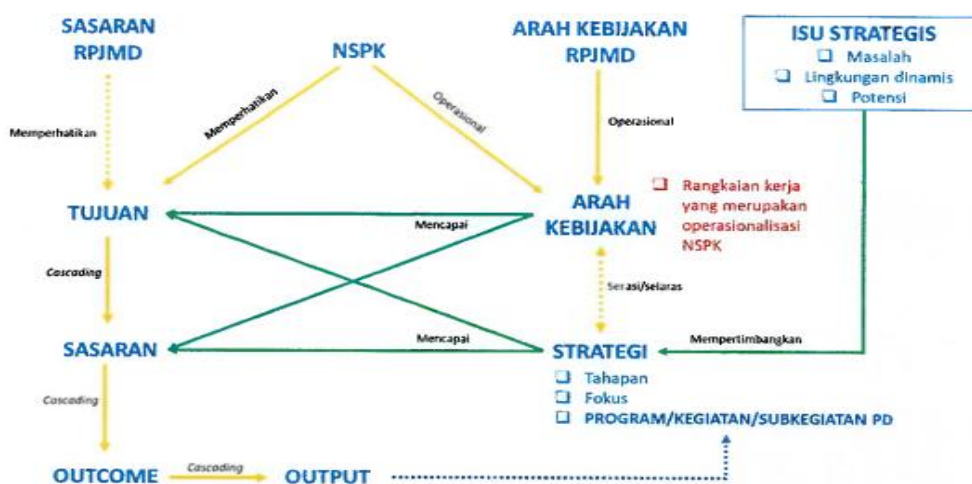
BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BPSDM PROV. KALTIM

Bab ini memuat arah strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur periode 2025–2029 yang dirumuskan melalui tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan. Penyusunan dilakukan secara sistematis dengan prinsip cascading planning serta mengacu pada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Tahun 2025–2029.

Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur merupakan dokumen jangka menengah yang menjadi penjabaran dari RPJMD sekaligus mengintegrasikan kebijakan nasional melalui Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK). Dengan demikian, perumusan tujuan dan sasaran dalam Renstra ini harus selaras secara vertikal dengan sasaran RPJMD, dan konsisten secara horizontal dengan kebijakan teknis kementerian/lembaga pembina urusan.

Hubungan antara sasaran RPJMD, NSPK, tujuan dan sasaran perangkat daerah, strategi, arah kebijakan, hingga program dan kegiatan disusun dalam satu kerangka konseptual agar perencanaan lebih terarah, terukur, dan mendukung pencapaian kinerja pembangunan daerah.



Gambar 3.1 Konsep Renstra BPSDM Prov. Kaltim

Gambar tersebut menggambarkan bahwa tujuan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur disusun dengan mengacu pada sasaran yang tertuang dalam RPJMD serta Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) yang berlaku. Tujuan tersebut kemudian diturunkan secara hierarkis menjadi sasaran, outcome, dan output yang lebih terukur. Arah kebijakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur merupakan rangkaian langkah operasional yang mengintegrasikan NSPK dengan tugas dan fungsi kelembagaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur, sekaligus menyelaraskan dengan arah kebijakan RPJMD. Semua ini diarahkan agar strategi pembangunan kompetensi ASN mampu mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah.

Strategi Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025–2029 dirumuskan sebagai rencana tindakan komprehensif yang memuat langkah-langkah strategis, meliputi optimalisasi pemanfaatan sumber daya, penentuan prioritas tahapan, fokus program/kegiatan, serta pengembangan sub kegiatan. Pendekatan ini dilakukan untuk menghadapi dinamika lingkungan pemerintahan yang terus berubah, sehingga Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur dapat mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Dengan kerangka tersebut, penjabaran tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur pada subbab berikut akan disusun secara terintegrasi, terukur, dan relevan dengan peran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur sebagai institusi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pendidikan dan pelatihan.

3.1 Tujuan Renstra BPSDM Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025-2029

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur sebagai lembaga strategis yang berperan dalam memastikan tersedianya aparatur sipil negara (ASN) yang profesional, kompeten, dan berintegritas. Peran ini sejalan dengan arah kebijakan dan sasaran pembangunan daerah

yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025–2029.

Sasaran RPJMD yang dijadikan dasar dalam penetapan tujuan dan sasaran Renstra BPSDM adalah "Meningkatnya Akuntabilitas, Integritas, dan Profesionalisme ASN". Sasaran tersebut berterkait langsung dengan peningkatan kapasitas sumber daya manusia aparatur, penguatan tata kelola pemerintahan yang profesional, serta pengembangan kompetensi ASN yang adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis.

BPSDM Provinsi Kaltim menetapkan tujuan strategis yaitu **“Terwujudnya Profesionalisme SDM Aparatur di Kalimantan Timur”**.

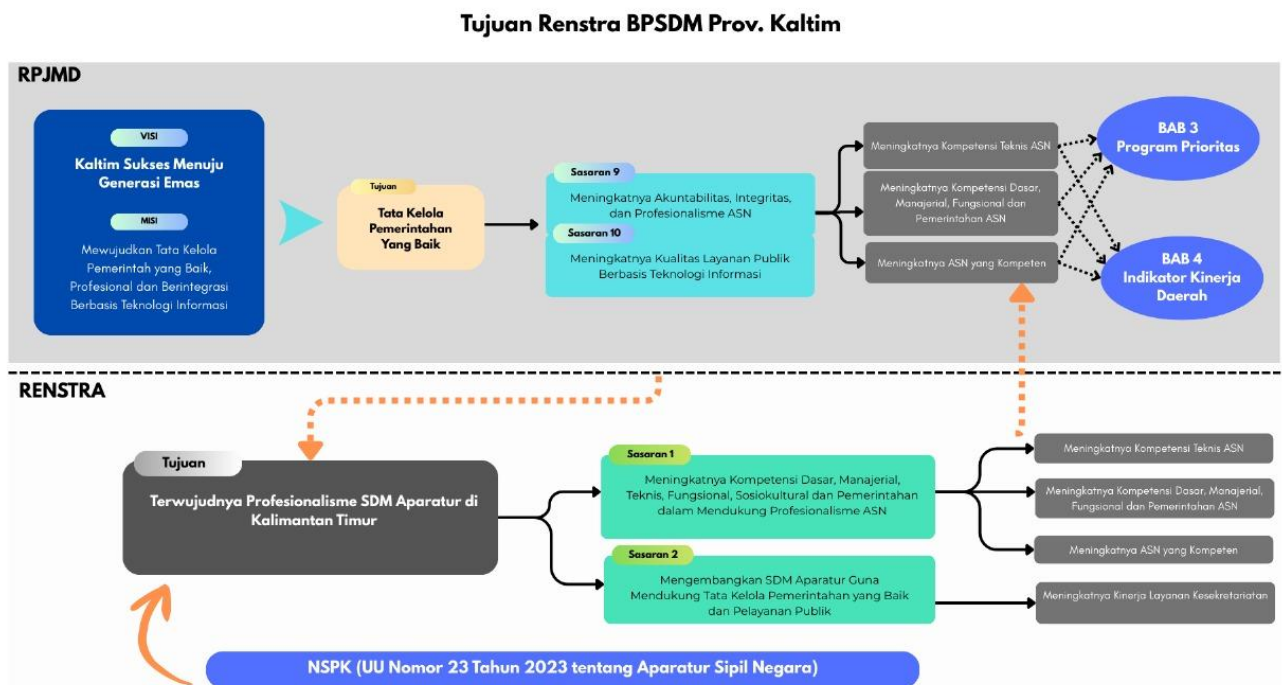
Tujuan ini menegaskan peran BPSDM Provinsi Kaltim dalam meningkatkan kapasitas, kompetensi, dan profesionalisme aparatur, serta menjadi dasar dalam perumusan sasaran strategis yang mengacu pada sasaran RPJMD dan selaras dengan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) nasional. Tujuan tersebut menjadi dasar dalam merumuskan sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur, yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam indikator kinerja utama (IKU), program, kegiatan, serta strategi pelaksanaan selama periode Rencana Strategis Tahun 2025-2029.

3.2 Sasaran Renstra BPSDM Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025-2029

Sasaran merupakan penjabaran lebih lanjut dari tujuan yang hendak dicapai, serta berfungsi untuk menggambarkan kondisi nyata yang diharapkan melalui pelaksanaan program dan kegiatan. Sebagaimana telah diuraikan pada bagian sebelumnya, beberapa sasaran yang termuat dalam RPJMD Kaltim 2025–2029 memiliki keterkaitan dengan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur. Dalam rangka mendukung pencapaian tujuan prioritas “Terwujudnya Profesionalisme SDM Aparatur di Kalimantan Timur”, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur menetapkan sejumlah sasaran prioritas sebagai fokus utama penyelenggaraan pembangunan kompetensi.

Rumusan sasaran tersebut dituangkan dalam Rencana Pembangunan

Jangka Menengah Perangkat Daerah atau Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur. Dengan adanya sasaran tersebut, arah kebijakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur menjadi lebih terukur dan terfokus, sehingga mampu menjawab tantangan birokrasi modern sekaligus memperkuat kontribusi ASN Kaltim terhadap pencapaian visi pembangunan daerah dan peran strategis sebagai penopang Ibu Kota Nusantara (IKN). Berikut disajikan kerangka keterkaitan sebagai acuan penyusunan yang integratif dan berbasis hasil :



Gambar 3.2 Kerangka Keterkaitan RPJMD dan Renstra BPSDM Prov. Kaltim

Gambar 3.2 menunjukkan keterhubungan yang sistematis antara visi, misi, tujuan, dan sasaran RPJMD dengan tujuan dan sasaran Renstra BPSDM Provinsi Kalimantan Timur. Visi RPJMD “Kaltim Sukses Menuju Generasi Emas” serta Misi Ke-4 “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintah yang Baik, Profesional dan Berintegrasi Berbasis Teknologi Informasi” diturunkan lebih lanjut ke dalam Sasaran Ke-9 RPJMD, yaitu “Meningkatnya Akuntabilitas, Integritas dan Profesionalisme ASN dan Sasaran Ke-10 ”Meningkatnya Kualitas Layanan Publik Berbasis Teknologi Informasi” serta Indikator Tujuan 3 RPJMD yaitu Indeks Reformasi Birokrasi.”

Sasaran RPJMD tersebut menjadi landasan utama bagi penyusunan Tujuan Renstra BPSDM Provinsi Kalimantan Timur, yaitu “Terwujudnya

Profesionalisme SDM Aparatur di Kalimantan Timur”. Perumusan tujuan ini mengacu pada Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Selanjutnya, tujuan Renstra tersebut dijabarkan ke dalam dua sasaran strategis, yaitu:

- 1. Meningkatkan kompetensi dasar, manajerial, teknis, fungsional, sosiokultural dan pemerintahan dalam mendukung profesionalisme ASN.**
- 2. Mengembangkan SDM aparatur guna mendukung tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik.**

Keterpaduan antara RPJMD, NSPK, dan Renstra BPSDM diharapkan dapat memastikan arah kebijakan pengembangan SDM aparatur di Kalimantan Timur berjalan secara terukur, konsisten, dan relevan dengan kebutuhan birokrasi modern serta mendukung pencapaian visi pembangunan daerah maupun nasional.

Tujuan BPSDM Provinsi Kalimantan Timur diturunkan ke dalam sasaran dan indikator kinerja yang terukur serta sesuai dengan arah pembangunan daerah. Penetapan target tahunan pada masing-masing indikator menjadi pedoman dalam memantau capaian hingga tahun 2030, sebagaimana tercantum pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra BPSDM Prov. Kaltim tahun 2025-2029

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN/	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE	TARGET TAHUN						Ket
				2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Sasaran 9 : Meningkatnya Akuntabilitas, Integritas, dan Profesionalisme ASN Sasaran 10 : Meningkatnya Kualitas Layanan Publik Berbasis Teknologi Informasi	Terwujudnya Profesionalisme SDM Aparatur di Kalimantan Timur		Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi	28,29	30.40	30.60	30.80	31.00	31.20	31.40	
		Meningkatnya Kompetensi Dasar, Manajerial, Teknis, Fungsional, Sosiokultural dan Pemerintahan dalam Mendukung Profesionalisme ASN	Persentase Pemenuhan Kewajiban Pengembangan ASN	18,58%	20%	24%	28%	32%	36%	40%	
		Mengembangkan SDM Aparatur Guna Mendukung Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Pelayanan Publik	Nilai AKIP Perangkat Daerah;	72,70	73,00	73,20	73,50	73,80	80,01	80,10	
			Indeks Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah	86,87	86	87	87,5	88	88,5	89	

3.3 Strategi BPSDM Provinsi Kalimantan Timur dalam Mencapai Tujuan Dan Sasaran

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur dituntut untuk melakukan langkah-langkah strategis dalam memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi aparatur di daerah. Upaya ini merupakan bagian dari kewajiban BPSDM untuk mendukung terwujudnya visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur Kalimantan Timur periode 2025–2029,

Permasalahan yang ada menuntut strategi yang tepat, terukur, dan selaras dengan norma nasional. Oleh karena itu, penyusunan strategi dilakukan melalui analisis menyeluruh terhadap faktor internal dan eksternal Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur, meliputi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi. Analisis ini menjadi dasar untuk memastikan bahwa arah kebijakan yang ditetapkan sesuai dengan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, sekaligus mengikuti ketentuan dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 yang mengamanatkan keterpaduan antara dokumen perencanaan perangkat daerah dengan RPJMD.

Dari hasil analisis tersebut, dirumuskan strategi utama yang menjadi pedoman dalam pencapaian sasaran pembangunan sumber daya manusia aparatur. Strategi utama ini berfungsi sebagai arah besar yang menjelaskan bagaimana sasaran BPSDM diwujudkan melalui kebijakan pengembangan kompetensi ASN yang terintegrasi. Lebih lanjut, strategi utama tersebut diperjelas melalui arah kebijakan dan langkah implementatif yang konsisten dengan NSPK, sejalan dengan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025, serta berorientasi pada pencapaian tujuan secara efektif, berkesinambungan, dan mendukung transformasi birokrasi di Kalimantan Timur.

3.3.1 Strategi Pencapaian Tujuan dan Sasaran BPSDM Provinsi Kalimantan Timur

Berdasarkan hasil analisis terhadap kondisi internal, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur merumuskan Strategi Utama sebagai pedoman dalam menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi. Strategi ini ditetapkan sebagai arah besar yang akan menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan, sehingga setiap langkah yang ditempuh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur mampu memberikan solusi terhadap permasalahan yang ada sekaligus mendukung pencapaian tujuan pembangunan sumber daya manusia aparatur di Kalimantan Timur. Strategi tersebut adalah :

“Membangun Budaya Corporate University Dalam Pengelolaan Penyelenggaraan Dan Peningkatan Kualitas Pengembangan Kompetensi SDM/Aparatur”

Strategi Utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur dirumuskan tidak hanya sebagai upaya untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi, tetapi juga sebagai jawaban atas kewajiban institusional dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia aparatur sesuai amanat peraturan perundang-undangan. Rumusan strategi ini diarahkan untuk memperkuat pelaksanaan tugas dan fungsi BPSDM, dengan orientasi pada pembangunan ASN yang profesional, adaptif, dan berdaya saing dalam rangka mewujudkan Indonesia Emas 2045. Selain itu, strategi utama ini menegaskan peran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur dalam memantapkan kapasitas aparatur pemerintah daerah sebagai mitra strategis Ibu Kota Nusantara (IKN), sekaligus mengimplementasikan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 melalui penerapan konsep Corporate University dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur di Kalimantan Timur. Penerapan corporate university di Kalimantan Timur diatur dalam Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 29 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Sistem Pembelajaran Terintegrasi Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara.

Tabel 3.2 Penyelarasan Tujuan, Sasaran, Strategi Renstra BPSDM Prov. Kaltim

SASARAN	INDIKATOR	Strategi BPSDM Provinsi Kalimantan Timur
(1)	(2)	(3)
Meningkatnya Kompetensi Dasar, Manajerial, Teknis, Fungsional, Sosiokultural dan Pemerintahan dalam Mendukung Profesionalisme ASN	Persentase Pemenuhan Kewajiban Pengembangan ASN	Membangun budaya Corporate University dalam Pengelolaan penyelenggaraan dan peningkatan kualitas pengembangan kompetensi SDM/Aparatur
Mengembangkan SDM Aparatur Guna Mendukung Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Pelayanan Publik	Nilai AKIP Perangkat Daerah;	
	Indeks Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah	

3.3.2 Strategi Berbasis Penahapan Pembangunan

Tahapan pelaksanaan strategi Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur dirancang untuk periode 2025–2029 dengan proyeksi kesinambungan hingga tahun 2030. Perancangan tahapan ini dilakukan secara sistematis dan bertahap guna memastikan bahwa setiap program dan kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur berjalan sesuai arah pembangunan daerah, sejalan dengan RPJMD Provinsi Kalimantan Timur, Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK), serta kebijakan nasional yang berlaku. Dengan tahapan yang jelas, BPSDM dapat memastikan adanya kesinambungan strategi pengembangan kompetensi ASN yang konsisten dari tahun ke tahun, sehingga hasil yang dicapai dapat terukur dan berkelanjutan.

Setiap tahapan disusun dengan memperhatikan fokus pembangunan tahunan, dinamika kebutuhan organisasi, serta perubahan lingkungan strategis, baik di tingkat daerah maupun nasional. Penahapan ini juga dimaksudkan untuk memberikan fleksibilitas bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur dalam merespons perkembangan teknologi, tuntutan reformasi birokrasi, dan peran Kalimantan Timur sebagai penopang Ibu Kota Nusantara (IKN). Dengan kerangka penahapan tersebut, strategi Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur tidak hanya menjadi pedoman pelaksanaan program, tetapi juga berfungsi sebagai arah besar dalam mewujudkan profesionalisme aparatur, memperkuat tata kelola pemerintahan, dan mendukung visi Indonesia Emas 2045. Berikut Tabel tahapan pelaksanaan Renstra BPSDM Provinsi Kalimantan Timur :

Tabel 3.3 Tahap Pelaksanaan Renstra BPSDM Prov. Kaltim

TAHAP I (2026)	TAHAP II (2027)	TAHAP III (2028)	TAHAP IV (2029)	TAHAP V (2030)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Konsolidasi dan Fondasi (Konsolidasi awal kelembagaan dan pemetaan kebutuhan kompetensi ASN)	Digitalisasi dan Penguatan Kapasitas (Penguatan digitalisasi pembelajaran dan kapasitas fasilitator BPSDM Prov. Kaltim)	Akselerasi Program Prioritas (Akselerasi program prioritas pengembangan kompetensi ASN berbasis corporate university)	Inovasi dan Integrasi (Inovasi dan integrasi layanan kompetensi ASN dengan standar nasional dan internasional)	Konsolidasi Hasil dan Penguatan Dampak (Konsolidasi hasil, evaluasi menyeluruh, dan penguatan dampak pembangunan BPSDM Prov. Kaltim menuju visi Indonesia Emas 2045)

Dengan penahapan ini, strategi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur dijalankan secara sistematis, terukur, dan konsisten dengan NSPK, serta mendukung peran Kaltim sebagai penopang IKN dalam pembangunan nasional.

3.3.3 Strategi Berbasis Wilayah

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur melaksanakan pengembangan ASN dengan memperhatikan kebutuhan kompetensi di setiap wilayah, baik dari Pemprov. Kaltim, Kabupaten/kota maupun diluar dari Provinsi Kalimantan Timur. Wilayah diklasifikasikan sesuai karakteristik dan tantangan pembangunan daerah, sehingga program pelatihan, pendampingan, dan penguatan kapasitas ASN dapat disusun secara lebih adaptif, kontekstual, dan tepat sasaran. Melalui langkah ini, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur berupaya memastikan peningkatan kompetensi ASN berlangsung merata, berkelanjutan, dan mendukung terwujudnya birokrasi yang profesional di seluruh Kalimantan Timur.

Tabel 3.4 Strategi Berbasis Wilayah

Pengembangan Kompetensi ASN	Lokus	Strategi BPSDM Provinsi Kalimantan Timur
(1)	(2)	(3)
Kompetensi Dasar, Manajerial, Teknis, Fungsional, Sosiokultural dan Pemerintahan	1. Pemprov. Kaltim 2. Kabupaten / Kota Se-Kalimantan Timur 3. Diluar Wilayah Kalimantan Timur	1. Pemetaan kebutuhan kompetensi ASN 2. Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi 3. Kerja sama dengan Kementerian dan Lembaga

Strategi ini menjadi acuan kerja agar seluruh program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur berjalan konsisten, dapat dipertanggungjawabkan, dan benar-benar berkontribusi pada peningkatan kompetensi serta profesionalisme ASN.

3.4 Arah Kebijakan BPSDM Provinsi Kalimantan Timur dalam Mencapai Tujuan Dan Sasaran

Arah kebijakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur berfungsi sebagai kerangka strategis yang menuntun perumusan program, kegiatan, dan subkegiatan selama periode Renstra 2025–2029. Rumusan arah kebijakan ini mempertimbangkan kewajiban Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur sebagai perangkat daerah penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, sekaligus mendukung pencapaian agenda pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam dokumen RPJMD Provinsi Kalimantan Timur.

Dalam proses penyusunannya, arah kebijakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur diintegrasikan dengan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) yang berlaku secara nasional. Integrasi ini menjadi landasan penting agar setiap program dan kegiatan tidak hanya menjawab kebutuhan lokal, tetapi juga sejalan dengan regulasi, standar, serta prioritas pembangunan sumber daya aparatur yang telah ditetapkan pemerintah pusat.

Tabel berikut menggambarkan hubungan antara penerapan NSPK, arah kebijakan Renstra Perangkat Daerah, serta arah kebijakan RPJMD, yang berfungsi sebagai pedoman strategis dalam penyusunan dan pelaksanaan

program maupun kegiatan :

Tabel 3.5 Arah Kebijakan Renstra BPSDM Prov. Kaltim

No	Operasioanalisis NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra PD	Keterangan
1	BPSDM menerapkan sistem Corporate University dengan platform digital (SIMONBANGKOM) untuk memonitor capaian 20 JP ASN secara real time	Peningkatan kualitas, profesionalisme, dan kinerja ASN sebagai aparatur pelayan publik yang berintegritas dan kompeten	Mendorong pemenuhan kewajiban pengembangan kompetensi ASN melalui sistem pelatihan terstruktur dan terukur	Norma: Setiap ASN wajib memenuhi pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun
2	Menyusun kurikulum pelatihan berbasis kompetensi digital dan kepemimpinan adaptif sesuai standar	Transformasi birokrasi menuju birokrasi digital, adaptif, dan berorientasi hasil	Pengembangan model pelatihan berbasis digitalisasi dan microlearning untuk mendukung ASN Smart Learning	Standar: Standar Nasional Pengembangan Kompetensi ASN yang ditetapkan
3	BPSDM mengimplementasikan Sistem Informasi Manajemen Pelatihan (SIMPEL), Sistem Informasi Monitoring Bangkom (SIMONBANGKOM) dan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) untuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi diklat	Peningkatan tata kelola pemerintahan berbasis sistem informasi dan data terintegrasi.	Penguatan sistem tata kelola pengembangan kompetensi berbasis digital dan integratif antar lembaga.	Prosedur: Pedoman perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi ASN
4	BPSDM menerapkan mekanisme evaluasi (reaksi, pembelajaran, dan perilaku kerja) serta mengintegrasikannya dalam laporan kinerja ASN melalui e-kinerja	Peningkatan daya saing SDM aparatur dan terwujudnya birokrasi berorientasi hasil	Penguatan sistem evaluasi hasil pelatihan berbasis dampak dan tindak lanjut pembelajaran	Kriteria: Penilaian hasil belajar ASN mengacu pada learning impact, behavior change, dan organizational impact
5	BPSDM memastikan seluruh pelatihan wajib ASN diadakan sesuai NSPK dan mengembangkan pelatihan karakter ASN unggul	Penguatan karakter ASN berintegritas dan berjiwa melayani	Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan aparatur berbasis nilai dasar ASN 'BerAKHLAK' dan employer branding 'Bangga Melayani Bangsa'	Norma–Standar Lainnya: Pelaksanaan pelatihan wajib Latsar, PKA, PKP, dan pelatihan fungsional sesuai ketentuan KemenPanRB

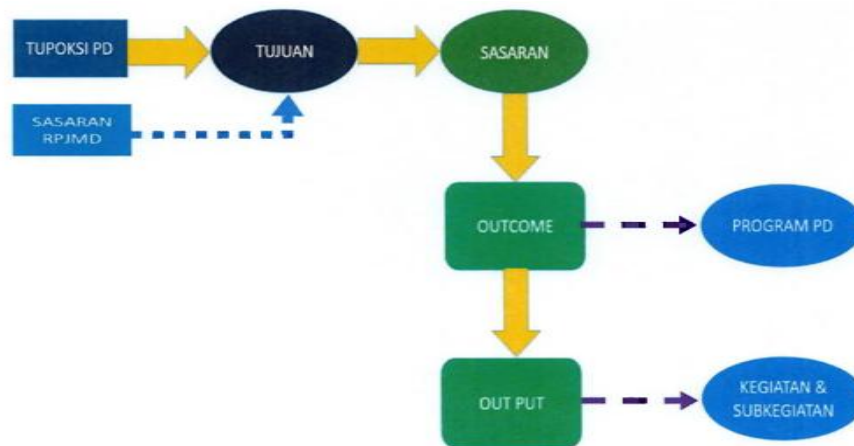
Operasionalisasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur merupakan langkah strategis untuk menyelaraskan pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN daerah dengan arah kebijakan nasional dan prioritas pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam RPJMD. Melalui penerapan standar pembelajaran nasional, sistem informasi digital pengembangan kompetensi, serta integrasi hasil pelatihan dengan sistem merit ASN, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur memperkuat tata kelola dan kualitas layanan pelatihan aparatur. Upaya ini menjadi fondasi bagi terwujudnya ASN yang profesional, adaptif, dan berdaya saing dalam mendukung transformasi birokrasi menuju pemerintahan yang efektif dan berorientasi hasil.

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Program, kegiatan, dan sub kegiatan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur merupakan bentuk operasional dari pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah dalam urusan pemerintahan bidang pendidikan dan pelatihan. Seluruh program disusun berdasarkan tujuan, sasaran, dan arah kebijakan yang tertuang dalam dokumen perencanaan jangka menengah daerah, serta diarahkan untuk mendukung terwujudnya aparatur yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing. Pelaksanaan kegiatan dilaksanakan secara terukur, efisien, dan berorientasi pada hasil (*outcome*) yang memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kapasitas ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.

Penyusunan program dan kegiatan tersebut dilaksanakan dengan mengacu pada RPJMD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025–2029 dan menyesuaikan dengan ketentuan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) serta berdasarkan pedoman dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, yang menegaskan pentingnya sinkronisasi antara perencanaan daerah dan kebijakan nasional. Melalui pendekatan ini, Renstra Perangkat Daerah diharapkan mampu menjamin konsistensi, kesinambungan, dan akuntabilitas pelaksanaan kinerja dalam rangka mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah. Adapun alur kerangka perumusan program, kegiatan, dan subkegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur, sebagai berikut :



Gambar 4.1 Kerangka Perumusan Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Renstra PD

Kerangka pada Gambar 4.1 di atas menjelaskan keterkaitan antara tugas pokok dan fungsi perangkat daerah (Tupoksi PD), tujuan, sasaran, hingga turunan program dan kegiatan yang dilaksanakan.

Proses dimulai dari Tupoksi PD yang kemudian diterjemahkan ke dalam tujuan organisasi, dengan tetap memperhatikan keterkaitan terhadap sasaran RPJMD agar sejalan dengan arah pembangunan daerah. Tujuan tersebut selanjutnya dijabarkan menjadi sasaran yang lebih spesifik.

Dari sasaran, dihasilkan outcome sebagai capaian utama yang diharapkan. Outcome ini kemudian dipetakan dalam bentuk Program Perangkat Daerah (Program PD) sebagai instrumen pelaksanaan. Setelah itu, outcome diturunkan lagi menjadi output, yaitu hasil langsung yang dapat diukur dari pelaksanaan program. Output inilah yang diwujudkan melalui kegiatan dan subkegiatan perangkat daerah.

Dengan demikian, kerangka ini menggambarkan hubungan hierarkis yang sistematis mulai dari Tupoksi PD, tujuan, sasaran, outcome, hingga output yang pada akhirnya diimplementasikan dalam bentuk program, kegiatan, dan subkegiatan.

Perencanaan program, kegiatan, dan subkegiatan difokuskan pada periode 2025–2029 dengan proyeksi hingga tahun 2030 sebagai strategi menjaga kesinambungan arah pembangunan dan sebagai pijakan penyusunan Renja Perangkat Daerah tahun berikutnya secara selaras dengan RPJMD dan kebijakan nasional. Pengukuran kinerja perangkat daerah dilaksanakan melalui

Indikator Kinerja Utama (IKU) yang disusun untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis secara terukur, relevan, dan berkelanjutan sepanjang periode 2025–2030.

4.1 Uraian Program

Uraian program dalam Renstra Perangkat Daerah ini disusun berdasarkan tugas dan fungsi BPSPDM Provinsi Kalimantan Timur sesuai dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 43 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Perangkat Daerah, berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, sebagaimana telah dimutakhirkan melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021, serta mengacu pada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Dalam kerangka pelaksanaan tugas dan fungsi pengembangan kompetensi aparatur, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur menetapkan dua program utama yang akan dilaksanakan selama periode 2025–2029, yaitu :

1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dilaksanakan untuk meningkatkan kapasitas dan profesionalisme ASN melalui pengembangan kompetensi teknis, manajerial, dan fungsional serta pelaksanaan sertifikasi kompetensi sesuai standar nasional. Program ini menekankan inovasi pembelajaran berbasis digital dan sistem penjaminan mutu yang berkelanjutan, guna memperkuat peran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur sebagai center of excellence dalam pengembangan SDM aparatur. Melalui program ini diharapkan terwujud ASN yang kompeten, bersertifikat, berintegritas, dan adaptif terhadap transformasi birokrasi modern.

2. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi dilaksanakan untuk mendukung efektivitas penyelenggaraan tugas dan fungsi

kelembagaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur. Program ini mencakup pengelolaan administrasi umum, perencanaan dan pelaporan kinerja, pengelolaan keuangan dan aset, serta penguatan sistem tata kelola internal yang transparan dan akuntabel. Pelaksanaannya ditujukan untuk menciptakan birokrasi yang tertib, efisien, dan responsif dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia aparatur. Melalui program ini diharapkan tercipta kelembagaan yang adaptif, produktif, dan berorientasi pada kinerja berkelanjutan.

Kedua program tersebut menjadi landasan utama bagi pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur yang selanjutnya dijabarkan ke dalam kegiatan dan subkegiatan lengkap dengan indikator kinerja, target capaian, serta pagu indikatif. Seluruhnya disusun secara terukur dan berkesinambungan sebagaimana diuraikan dalam subbab berikutnya.

4.2 Uraian Kegiatan

Kegiatan dan subkegiatan dalam Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur dirancang sebagai turunan langsung dari program yang telah ditetapkan, dengan menggunakan pendekatan cascading yang menekankan kesinambungan antara tujuan, hasil, dan keluaran. Setiap kegiatan disusun secara terstruktur untuk memastikan bahwa output yang dihasilkan dari subkegiatan berkontribusi langsung terhadap outcome program dan mendukung pencapaian sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur. Pendekatan ini menegaskan peran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam pengembangan kompetensi ASN secara terukur, terarah, dan berkelanjutan.

Perumusan kegiatan dilakukan dengan memperhatikan efektivitas pelaksanaan pelatihan, sertifikasi kompetensi, inovasi pembelajaran, serta penguatan kelembagaan yang mendukung peningkatan kapasitas aparatur. Keseluruhan proses ini diharapkan mampu menghadirkan sinergi antara arah kebijakan strategis dan implementasi program di lapangan. Untuk memperjelas

hubungan antara hasil, keluaran, dan pelaksanaan kegiatan, disajikan Tabel Teknik Perumusan Program, Kegiatan, dan Subkegiatan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur sebagai panduan dalam memastikan keterpaduan dan konsistensi perencanaan kinerja perangkat daerah.

Tabel 4.1 Teknik merumuskan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra BPSDM Provinsi Kalimantan Timur

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET
Sasaran 9 : Meningkatnya Akuntabilitas, Integritas, dan Profesionalisme ASN Sasaran 10 : Meningkatnya Kualitas Layanan Publik Berbasis Teknologi Informasi	Terwujudnya Profesionalisme SDM Aparatur Di Kalimantan Timur				Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi		
		Mengembangkan SDM Aparatur Guna Mendukung Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Pelayanan Publik			Nilai AKIP Perangkat Daerah;		
					Indeks Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah		
			Meningkatnya Kinerja Layanan Kesekretariatan		Indeks Kualitas Layanan Kesekretariatan	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	
					Persentase Keluhan Pengguna Layanan Yang Ditindaklanjuti		
				Tersedianya Dokumen Perencanaan, Penganggaran Dan	Persentase Dokumen Perencanaan Dan	Perencanaan, Penganggaran, Dan	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET
				Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Yang Tepat Waktu	Penganggaran Yang Ditetapkan Tepat Waktu	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
				Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
				Tersedianya Laporan Capaian Kinerja Dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD Dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja Dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja Dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD Dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja Dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Koordinasi Dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja Dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	
				Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
				Teradministrasikannya Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Realisasi Anggaran	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
				Tersedianya Gaji Dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang Yang Menerima Gaji Dan Tunjangan ASN	Penyediaan Gaji Dan Tunjangan ASN	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET
				Tersedianya Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	
				Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD Dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD Dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Koordinasi Dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	
				Teradministrasikannya Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah	Persentase Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah Yang Diselesaikan Tepat Waktu	Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah	
				Terlaksananya Penatausahaan Barang Milik Daerah Pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah Pada SKPD	Penatausahaan Barang Milik Daerah Pada SKPD	
				Tercapainya Retribusi Penerimaan Daerah	Persentase Capaian Retribusi Daerah	Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET
				Tersedianya Laporan Pengelolaan Retribusi Daerah	Jumlah Laporan Pengelolaan Retribusi Daerah	Pelaporan Pengelolaan Retribusi Daerah	
				Teradministrasikannya Dokumen Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase SDM Aparatur Yang Memiliki Sertifikat Kompetensi	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
				Tersedianya Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	
				Terlaksananya Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas Dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas Dan Fungsi Yang Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan	Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas Dan Fungsi	
				Terlaksananya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Sarana Prasarana Kantor Yang Berfungsi Dengan Baik	Administrasi Umum Perangkat Daerah	
				Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor Yang Disediakan	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET
				Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan Yang Disediakan	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
				Tersedianya Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material Yang Disediakan	Penyediaan Bahan/Material	
				Terlaksananya Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	Fasilitas Kunjungan Tamu	
				Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi Dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi Dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi Dan Konsultasi SKPD	
				Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis Pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis Pada SKPD	Penatausahaan Arsip Dinamis Pada SKPD	
				Terlaksananya Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada SKPD	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada SKPD	
				Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah	Persentase Pemenuhan Barang Milik Daerah	Pengadaan Barang Milik Daerah	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET
				Penunjang Urusan Pemerintahan	Yang Disediakan Tepat Waktu	Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
				Tersedianya Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan Yang Disediakan	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan	
				Tersedianya Mebel	Jumlah Paket Mebel Yang Disediakan	Pengadaan Mebel	
				Tersedianya Peralatan Dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan Dan Mesin Lainnya Yang Disediakan	Pengadaan Peralatan Dan Mesin Lainnya	
				Tersedianya Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pelayanan Jasa Penunjang Tepat Waktu	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
				Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	
				Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi. Sumber Daya Air Dan Listrik Yang Disediakan	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET
				Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor Yang Disediakan	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
				Terpeliharanya Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah Yang Digunakan Dan Berfungsi Baik	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
				Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan Dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan Yang Dipelihara Dan Dibayarkan Pajaknya	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan Dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan	
				Tersedianya Jasa Pemeliharaan. Biaya Pemeliharaan, Pajak Dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional Atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional Atau Lapangan Yang Dipelihara Dan Dibayarkan Pajak Dan Perizinannya	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak Dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional Atau Lapangan	
				Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan Dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan Dan Mesin Lainnya Yang Dipelihara	Pemeliharaan Peralatan Dan Mesin Lainnya	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET
				Terlaksananya Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	Jumlah Aset Tetap Lainnya Yang Dipelihara	Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	
				Terlaksananya Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana Dan Prasarana Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana Dan Prasarana Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya Yang Dipelihara/ Direhabilitasi	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana Dan Prasarana Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya	
		Meningkatnya Kompetensi Dasar, Manajerial, Teknis, Fungsional, Sosiokultural Dan Pemerintahan Dalam Mendukung Profesionalisme ASN			Pesentase Pemenuhan Kewajiban Pengembangan ASN		
			Meningkatnya Kompetensi Teknis ASN		Jumlah ASN Yang Memiliki Sertifikat/STTP Pengembangan Kompetensi Teknis	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
				Meningkatnya ASN Yang Mengikuti	Persentase ASN Yang Mengikuti	Pengembangan Kompetensi Teknis	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET
				Pengembangan Kompetensi Teknis	Pengembangan Kompetensi Teknis		
				Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti Dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang Dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, Dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, Dan Urusan Pemerintahan Umum	
			Meningkatnya Kompetensi Dasar, Manajerial, Fungsional Dan Pemerintahan ASN		Jumlah ASN Yang Memiliki Sertifikat/STTP Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, Fungsional Dan Pemerintahan	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET
				Meningkatnya ASN Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, Jabatan Fungsional Dan Pemerintahan	Persentase ASN Yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, Jabatan Fungsional Dan Pemerintahan	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial Dan Fungsional	
				Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan Dan Prajabatan	Jumlah SDM/Aparatur Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, Dan Prajabatan	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, Dan Prajabatan	
			Meningkatnya ASN Yang Kompeten		Jumlah ASN Yang Memiliki Sertifikat Kompetensi	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
				Tersusunnya Dokumen Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) Dilingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur	Persentase Dokumen Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) Pada Perangkat Daerah Dilingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial Dan Fungsional	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET
				Tersusunnya Kebijakan Teknis Dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan Dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional	Jumlah Kebijakan Teknis Dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Dan Pengembangan Kompetensi.	Penyusunan Kebijakan Teknis Dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan Dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional	
				Terlaksananya Pengembangan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi Dan Sumber Belajar	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi. Dan Sumber Belajar	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Dan Sumber Belajar	
				Terlaksananya Kerja Sama Antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET
				Meningkatnya ASN Yang Mengikuti Sertifikasi Kompetensi	Persentase ASN Yang Mengikuti Sertifikasi Kompetensi Di LSP-PDN Provinsi	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial Dan Fungsional	
					Persentase ASN Yang Mengikuti Sertifikasi Kompetensi Di LPPBJ	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial Dan Fungsional	
				Terkelolanya Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	Jumlah Dokumen Lembaga Sertifikasi	Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	
				Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Dan Kabupaten/Kota	Jumlah ASN Provinsi Dan Kabupaten/Kota Yang Tersertifikasi	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Dan Kabupaten/Kota	

4.3. Uraian Sub Kegiatan beserta Kinerja, Indikator, Target dan Pagu Indikatif

Sub kegiatan merupakan bagian terkecil dari program dan kegiatan yang menjadi dasar pelaksanaan tugas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur. Melalui sub kegiatan inilah seluruh rencana dan kebijakan strategis diterjemahkan menjadi langkah nyata yang dapat dilaksanakan, diukur, dan dievaluasi. Setiap sub kegiatan disusun untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.

Penyusunan sub kegiatan mengacu pada Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 serta pembaruan melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025. Dengan dasar tersebut, setiap sub kegiatan dirancang sesuai dengan nomenklatur yang berlaku, agar pelaksanaan program dan penganggaran dapat berjalan searah dengan kebijakan nasional dan daerah.

Untuk memastikan setiap kegiatan berjalan efektif dan dapat dievaluasi dengan jelas, maka setiap sub kegiatan dilengkapi dengan indikator kinerja, yaitu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil telah dicapai. Selain itu, ditetapkan pula target capaian tahunan yang bersifat terukur dan realistis, serta pagu indikatif sebagai perkiraan kebutuhan anggaran selama periode lima tahun. Ketiga unsur ini membantu memastikan agar perencanaan dan pelaksanaan kegiatan berjalan lebih fokus, efisien, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Uraian sub kegiatan ini juga menjadi dasar penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahunan dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA-SKPD). Dengan demikian, sub kegiatan tidak hanya menjelaskan apa yang akan dilakukan, tetapi juga menjadi alat untuk mengukur keberhasilan program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur, sekaligus menjadi bagian penting dalam sistem pengendalian dan evaluasi kinerja. Melalui pendekatan ini, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur dapat memastikan bahwa setiap kegiatan memberikan manfaat nyata bagi peningkatan kapasitas ASN dan mendukung pembangunan daerah yang lebih berkualitas.

Tabel 4.2 Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/ OUTPUT	BASELINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				70.078.180.785		63.055.786.000		68.729.460.999		68.410.530.999		71.839.969.999		75.784.653.000	
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI															
Meningkatnya Kinerja Layanan Kesekretariatan	Indeks Kualitas Layanan Kesekretariatan	94	90	45.749.887.764	86	33.276.396.247	88	36.270.561.733	90	36.102.252.974	91	37.912.068.986	92	39.993.794.438	
	Persentase Keluhan Pengguna Layanan yang ditindaklanjuti	84	88		89		90		91		92		93		
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen perencanaan dan penganggaran yang ditetapkan tepat waktu	82	85	607.234.839	87	550.771.000	89	550.771.000	91	550.771.000	93	550.771.000	95	550.771.000	
Tersedianya Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang tepat waktu															
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5	5	428.105.753	4	375.126.000	4	375.126.000	4	375.126.000	4	375.126.000	4	375.126.000	
Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah															
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi	1	1	19.153.086	1	12.970.000	1	12.970.000	1	12.970.000	1	12.970.000	1	12.970.000	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/ OUTPUT	BASELINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD														
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2	2	159.976.000	2	162.675.000	2	162.675.000	2	162.675.000	2	162.675.000	2	162.675.000	
Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah															
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Realisasi Anggaran	91	80	16.329.160.097	88	18.508.069.786	90	18.508.069.786	91	18.508.069.786	92	18.508.069.786	93	18.508.069.786	
Teradministrasikannya Keuangan Perangkat Daerah															
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	54	72	15.943.698.797	74	18.100.000.986	73	18.100.000.986	73	18.100.000.986	73	18.100.000.986	73	18.100.000.986	
Tersedianya Gaji danTunjangan ASN															
Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	1	1	379.440.000	1	401.340.000	1	401.340.000	1	401.340.000	1	401.340.000	1	401.340.000	
Tersedianya Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN															
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	4	4	6.021.300	2	6.728.800	2	6.728.800	2	6.728.800	2	6.728.800	2	6.728.800	
Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD															

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/ OUTPUT	BASELINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah yang diselesaikan tepat waktu	100	100	6.310.000	100	6.310.000	100	6.310.000	100	6.310.000	100	6.310.000	100	6.310.000	
Teradministrasi kannya Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah															
Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	1	1	6.310.000	1	6.310.000	1	6.310.000	1	6.310.000	1	6.310.000	1	6.310.000	
Terlaksananya Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD															
Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah	Persentase Capaian Retribusi Daerah	121	70	28.136.250	75	33.014.390	80	33.014.400	85	33.014.400	90	33.014.400	95	33.014.400	
Tercapainya Retribusi Penerimaan Daerah															
Pelaporan Pengelolaan Retribusi Daerah	Jumlah Laporan Pengelolaan Retribusi Daerah	1	1	28.136.250	1	33.014.390	1	33.014.400	1	33.014.400	1	33.014.400	1	33.014.400	
Tersedianya Laporan Pengelolaan Retribusi Daerah															
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase SDM aparatur yang memiliki sertifikat kompetensi	90	65	385.136.483	70	543.670.206	72	740.523.706	74	740.523.706	75	740.523.706	75	740.523.706	
Teradministrasikanny a dokumen Kepegawaian Perangkat Daerah															
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	89	74	251.933.454	74	298.143.706	74	298.143.706	74	298.143.706	74	298.143.706	74	298.143.706	
Tersedianya Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan															
Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang	30	20	133.203.029	20	245.526.500	20	442.380.000	20	442.380.000	20	442.380.000	20	442.380.000	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/ OUTPUT	BASELINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan														
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Sarana Prasarana Kantor yang Berfungsi dengan Baik	79	90	6.210.110.978	91	5.751.430.138	92	5.531.467.701	93	5.363.158.942	94	5.840.097.938	95	5.840.097.938	
Terlaksananya administrasi umum Perangkat Daerah															
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Kantor yang Disediakan	4	4	173.944.090	4	405.336.350	4	173.944.900	4	173.944.900	4	405.336.350	4	405.336.350	
Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor															
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	2	2	74.173.964	2	92.722.716	2	92.722.716	2	92.722.716	2	92.722.716	2	92.722.716	
Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan															
Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	6	6	985.484.554	5	938.481.060	5	861.242.273	5	758.417.500	5	938.481.060	5	938.481.060	
Tersedianya Bahan/Material															
Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	1	1	33.737.520	1	39.125.000	1	39.125.000	1	39.125.000	1	39.125.000	1	39.125.000	
Terlaksananya Fasilitasi Kunjungan Tamu															
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	2	2	4.656.240.550	1	4.115.574.012	1	4.115.574.012	1	4.115.574.012	1	4.115.574.012	1	4.115.574.012	
Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD															
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah dokumen Penatausahaan	1	1	30.394.500	1	22.063.000	1	22.063.000	1	22.063.000	1	22.063.000	1	22.063.000	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/ OUTPUT	BASELINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Arsip Dinamis pada SKPD														
Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	2	2	256.135.800	1	138.128.000	1	226.795.800	1	161.311.814	1	226.795.800	1	226.795.800	
Terlaksananya Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD															
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pemenuhan BMD yang disediakan tepat waktu	85	90	8.511.205.663	91	1.796.626.084	92	1.796.626.084	93	1.796.626.084	94	3.085.223.100	95	4.085.223.100	
Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan															
Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan Yang Disediakan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Tersedianya Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan															
Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	120	110	3.079.812.242	80	593.996.661	80	593.996.661	80	593.996.661	80	1.882.593.677	80	1.882.593.677	
Tersedianya Mebel															
Pengadaan Peralatan Mesin dan lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang disediakan	55	35	3.993.525.421	20	1.202.629.423	20	1.202.629.423	20	1.202.629.423	20	1.202.629.423	20	2.202.629.423	
Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya															
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pelayanan jasa penunjang tepat waktu	85	82	6.815.874.554	84	4.526.484.256	86	6.526.484.256	88	6.526.484.256	90	6.526.484.256	92	6.526.484.256	
Tersedianya Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah															

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/ OUTPUT	BASELINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1	1	7.093.600	1	5.743.200	1	5.743.200	1	5.743.200	1	5.743.200	1	5.743.200	
Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat															
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	12	1.726.664.550	12	1.812.180.100	12	1.812.180.100	12	1.812.180.100	12	1.812.180.100	12	1.812.180.100	
Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik															
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	1	1	5.082.116.404	1	2.708.560.956	1	4.708.560.956	1	4.708.560.956	1	4.708.560.956	1	4.708.560.956	
Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor															
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase BMD yang digunakan dan berfungsi baik	85	90	6.856.718.900	91	1.560.020.387	92	2.577.294.800	93	2.577.294.800	94	2.621.574.800	95	3.703.300.252	
Terpeliharanya Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah															
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	1	1	56.800.000	1	59.757.600	1	59.757.600	1	59.757.600	1	59.757.600	1	65.000.000	
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan															
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	23	23	136.300.500	18	187.426.500	18	187.426.500	18	187.426.500	18	187.426.500	18	207.426.500	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/ OUTPUT	BASELINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Tersedianya Jasa Pemeliharaan Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan															
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	45	796	650.370.400	100	702.751.100	100	702.751.100	100	702.751.100	100	702.751.100	100	902.751.100	
Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya															
Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	Jumlah Aset Tetap Lainnya yang dipelihara	45	2	40.720.000	2	40.720.000	2	40.720.000	2	40.720.000	2	85.000.000	2	85.000.000	
Terlaksananya Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya															
Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	49	45	5.972.528.000	49	569.365.187	49	1.586.639.600	49	1.586.639.600	49	1.586.639.600	49	2.443.122.652	
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya															
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA															
Meningkatnya kompetensi Teknis ASN	Jumlah ASN yang memiliki Sertifikat/STTP Pengembangan Kompetensi Teknis	1.490	1800	7.034.808.055	1.410	10.126.497.391	1.440	10.976.845.681	1.470	11.154.261.641	1.500	11.581.586.876	1.530	12.908.803.869	
Meningkatnya kompetensi dasar, manajerial, fungsional dan pemerintahan ASN	Jumlah ASN yang memiliki Sertifikat/STTP Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, Fungsional dan Pemerintahan	7.153	8500	12.645.536.402	12.000	14.743.892.372	12.050	16.319.310.739	12.060	16.230.752.939	12.070	16.283.939.897	12.080	16.973.054.703	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/ OUTPUT	BASELINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Meningkatnya ASN yang Kompeten	Jumlah ASN yang Memiliki Sertifikat Kompetensi	130	370	638.849.788	400	4.908.999.990	420	5.161.942.846	450	4.923.263.445	470	6.062.374.240	490	5.908.999.990	
Pengembangan Kompetensi Teknis															
Meningkatnya ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis	87	88	7.034.808.055	90	10.126.497.391	91	10.976.845.681	92	11.154.261.641	93	11.581.586.876	95	12.908.803.869	
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis	1771	1.800	7.034.808.055	1.415	10.126.497.391	1.445	10.976.845.681	1.475	11.154.261.641	1.505	11.581.586.876	1.535	12.908.803.869	
Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum															
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional															
Meningkatnya ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, Jabatan Fungsional dan Pemerintahan	Persentase ASN yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar,Manajerial, Jabatan Fungsional dan Pemerintahan	86	87	12.645.536.402	88	14.743.892.372	89	16.319.310.739	90	16.230.752.939	91	16.283.939.897	92	16.973.054.703	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/ OUTPUT	BASELINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Tersusunnya Dokumen Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) dilingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur	Persentase dokumen Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) pada perangkat daerah dilingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur	N/A	N/A	N/A	91	2.144.091.912	92	2.397.834.768	93	2.158.355.367	94	2.297.466.162	95	2.144.091.912	
Meningkatnya ASN yang mengikuti sertifikasi kompetensi	Persentase ASN yang mengikuti sertifikasi kompetensi di LSP-PDN Provinsi	79	81	127.078.098	83	266.553.228	85	266.553.228	87	266.553.228	89	266.553.228	91	266.553.228	
	Persentase ASN yang mengikuti sertifikasi kompetensi di LPPBJ	N/A	N/A	N/A	85	2.498.354.850	87	2.498.354.850	89	2.498.354.850	91	3.498.354.850	93	3.498.354.850	
Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi. Pengelolaan Kelembagaan. dan Pengembangan Kompetensi.	10	5	91.303.800	5	99.903.800	6	99.903.800	6	99.903.800	7	99.903.800	7	99.903.800	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/ OUTPUT	BASELINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Tersusunnya Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional															
Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	Jumlah Dokumen Lembaga Sertifikasi	3	5	127.078.098	5	266.553.228	5	266.553.228	5	266.553.228	5	266.553.228	5	266.553.228	
Terkelolanya Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi															
Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	Jumlah ASN Provinsi dan Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi	103	370	518.331.690	405	2.498.354.850	425	2.498.354.850	455	2.498.354.850	475	3.498.354.850	495	3.498.354.850	
Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota															
Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan. Tenaga Pengembang	53	54	3.888.546.226	58	2.025.145.808	58	2.278.888.664	58	2.039.409.263	58	2.178.520.058	58	2.025.145.808	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/ OUTPUT	BASELINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Terlaksananya Pengembangan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi dan Sumber Belajar	Kompetensi, dan Sumber Belajar														
Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	20	20	22.688.750	15	19.042.304	15	19.042.304	15	19.042.304	15	19.042.304	15	19.042.304	
Terlaksananya Kerja Sama Antar Lembaga															
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah SDM/Aparatur yang mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan Dan Prajabatan	7.153	8.500	12.645.536.402	12.005	14.743.892.372	12.055	16.319.310.739	12.065	16.230.752.939	12.075	16.283.939.897	12.085	16.973.054.703	
Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan Dan Prajabatan															

4.4 Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Pembangunan Daerah

Sub kegiatan yang disusun oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur merupakan bagian penting dari dukungan terhadap program prioritas pembangunan daerah. Setiap sub kegiatan dipilih secara selektif dan dirancang agar memiliki hubungan langsung dengan sasaran, arah kebijakan, serta prioritas pembangunan yang tercantum dalam RPJMD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025–2029. Dengan demikian, pelaksanaan sub kegiatan tidak hanya memenuhi kebutuhan internal organisasi, tetapi juga berkontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan pembangunan daerah.

Dalam proses penetapan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur memperhatikan beberapa aspek penting seperti keterpaduan antar urusan pemerintahan, dampak terhadap indikator kinerja daerah, serta kesesuaian dengan arah kebijakan nasional. Pendekatan ini memastikan agar sub kegiatan yang dilaksanakan benar-benar mendukung agenda pembangunan secara lintas sektor dan memberikan hasil yang terukur bagi masyarakat serta aparatur.

Pelaksanaan sub kegiatan prioritas juga dimaknai sebagai bentuk tanggung jawab dan partisipasi aktif Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur dalam mendukung pembangunan Provinsi Kalimantan Timur yang berdaya saing, inovatif, dan berkelanjutan. Penetapan dan penajaman arah sub kegiatan dilakukan dengan mengacu pada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025, yang menekankan pentingnya penyelarasan antara dokumen Renstra Perangkat Daerah (PD) dengan RPJMD Provinsi.

Bagian ini akan menyajikan Tabel Daftar Sub Kegiatan Prioritas yang menggambarkan keterkaitan langsung antara program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur dengan sasaran strategis pembangunan daerah. Melalui tabel tersebut, dapat terlihat bagaimana setiap sub kegiatan memberikan kontribusi terhadap pencapaian visi dan misi Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur selama periode perencanaan tahun 2025–2029.

Tabel 4.3 Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/SUB KEGIATAN		KET
(1)	(2)	(3)	(4)		(5)
1	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Meningkatnya kompetensi Teknis ASN	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang,dan urusan Pemerintahan Umum	
		Meningkatnya kompetensi dasar, manajerial, fungsional dan pemerintahan ASN	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	
		Meningkatnya ASN yang Kompeten		Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional	
				Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	
				Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	
				Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggaran Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	
			Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota		

4.5 Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) BPSDM Provinsi Kalimantan Timur

Dalam rangka mengukur keberhasilan pelaksanaan tujuan dan sasaran strategis yang ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025–2029, disusun serangkaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang berfungsi sebagai alat ukur utama pencapaian kinerja organisasi. IKU menjadi dasar dalam menilai sejauh mana program, kegiatan, dan sub kegiatan yang dilaksanakan berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misi pembangunan daerah sesuai dengan Tujuan RPJMD pada Sasaran 9 yaitu Meningkatnya Akuntabilitas, Integritas dan Profesionalisme ASN dan Sasaran 10 yaitu Meningkatnya Kualitas Layanan Publik Berbasis Teknologi Informasi,

Sistem Merit adalah fondasi utama dalam manajemen ASN yang profesional dan berkeadilan. Melalui 8 komponennya, sistem merit memastikan bahwa setiap kebijakan kepegawaian dilaksanakan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Salah satu Indikator Kinerja Utama BPSDM Provinsi Kalimantan Timur adalah Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi, Indikator ini ditetapkan sebagai ukuran kinerja strategis karena berperan langsung dalam mendukung penerapan Sistem Merit pada manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.

Dimensi kompetensi mengukur sejauh mana ASN memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan dan kebutuhan organisasi. Melalui peningkatan kompetensi ASN, seluruh proses manajemen kepegawaian dapat dilaksanakan secara objektif, transparan, dan berbasis kinerja, yang merupakan prinsip utama dalam pelaksanaan Sistem Merit.

Penerapan IKU ini memperkuat komitmen BPSDM Provinsi Kalimantan Timur untuk memastikan bahwa pengembangan sumber daya aparatur tidak hanya berorientasi pada output administratif, tetapi juga menghasilkan outcome berupa ASN yang kompeten, profesional, dan berintegritas. Program-program pelatihan teknis, manajerial, dan sosial kultural yang dilaksanakan oleh BPSDM diarahkan untuk memenuhi standar kompetensi jabatan, sekaligus menjawab tantangan reformasi birokrasi dan transformasi digital ASN.

Dengan meningkatnya nilai Indeks Profesionalisme ASN pada dimensi kompetensi, diharapkan efektivitas penerapan delapan komponen Sistem Merit

yang ditetapkan oleh KASN dapat tercapai, khususnya pada aspek pengembangan karier, promosi jabatan, dan manajemen kinerja ASN. Hal ini menjadi bukti nyata bahwa BPSDM berperan strategis sebagai motor penggerak sistem merit di daerah, dengan memastikan setiap ASN dikelola berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.

Dengan demikian, IKU Indeks Profesionalisme ASN – Dimensi Kompetensi bukan sekadar alat ukur administratif, tetapi juga merupakan instrumen substantif yang menunjukkan sejauh mana BPSDM berkontribusi terhadap penerapan sistem merit dan terwujudnya birokrasi yang profesional, adaptif, serta berorientasi pada pelayanan publik berkualitas di Kalimantan Timur.

Tabel 4.4 Indikator Kinerja Utama BPSDM Prov. Kaltim

No	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE	TARGET TAHUN						Ket
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi	Indeks	28,29	30,40	30,60	30,80	31,00	31,20	31,40	
2	Pesentase Pemenuhan Kewajiban Pengembangan ASN	Persentase	18,58	20	24	28	32	36	40	
3	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Nilai	72,70	73,00	73,20	73,50	73,80	80,01	80,10	
4	Indeks Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah	Indeks	86,87	86	87	87,5	88	88,5	89	

4.6 Target Penyelenggaraan Urusan melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK) BPSDM Provinsi Kalimantan Timur

Indikator Kinerja Kunci (IKK) merupakan indikator yang digunakan untuk menilai tingkat pencapaian kinerja pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur di bidang pendidikan dan pelatihan. Bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur, IKK menjadi dasar dalam memastikan program dan kegiatan pengembangan kompetensi ASN berjalan efektif dan selaras dengan tujuan strategis.

Penetapan IKK mengacu pada Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) sesuai amanat Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 dan pemutakhiran melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024. Dengan dasar tersebut, setiap indikator dirancang agar terukur, relevan, serta dapat dipertanggungjawabkan secara kinerja dan hasil, sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur.

Melalui penerapan IKK, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur memiliki pedoman yang jelas dalam memantau, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja penyelenggaraan urusan pengembangan kompetensi ASN. Selain menjadi alat pengendalian internal, IKK juga berperan penting dalam memperkuat akuntabilitas dan efektivitas pelaksanaan program pembangunan aparatur di daerah. Berikut ini disajikan Tabel Indikator Kinerja Kunci (IKK) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur :

Tabel 4.5 Indikator Kinerja Kunci BPSDM Prov. Kaltim

No	Indikator	Satuan	Target Tahun						Ket
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Jumlah ASN yang memiliki sertifikat/STTP Pengembangan kompetensi teknis (Orang)	Orang	1.800	1.410	1.440	1.470	1.500	1.530	
2	Jumlah ASN yang memiliki sertifikat/STTP Pengembangan kompetensi dasar, manajerial, fungsional dan pemerintahan (Orang)	Orang	8.500	12.000	12.050	12.060	12.070	12.080	
3	Jumlah ASN yang memiliki sertifikat kompetensi (Orang)	Orang	370	400	420	450	470	490	

➤ **Formulasi Penghitungan**

a. Indikator Kinerja Utama

No	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE	TARGET TAHUN						Ket
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi	Indeks	28,29	30,40	30.60	30.80	31.00	31.20	31.40	Perhitungan berdasarkan hasil dari Penilaian Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi
2	Pesentase Pemenuhan Kewajiban Pengembangan ASN	Persentase	18,58	20	24	28	32	36	40	Perhitungan berdasarkan hasil dari Aplikasi Sistem Monitoring Pengembangan Kompetensi (SIMONBANGKOM)
3	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Nilai	72,70	73,00	73,20	73,50	73,80	80,01	80,10	Perhitungan berdasarkan hasil dari Nilai Evaluasi Sakip oleh Tim Evaluator (Inspektorat)
4	Indeks Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah	Indeks	86,87	86	87	87,5	88	88,5	89	Perhitungan berdasarkan hasil dari Survey Kepuasan Masyarakat

b. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	KINERJA	INDIKATOR KINERJA	CARA PENGUKURAN	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Meningkatnya Kinerja Layanan Kesekretariatan	Indeks Kualitas Layanan Kesekretariatan	$IK = (P_{dok} \times 0.40) + (P_{real} \times 0.30) + (P_{sarana} \times 0.05) + (P_{sdm} \times 0.25)$ Keterangan: - P_{dok} = Persentase dokumen perencanaan dan penganggaran yang ditetapkan tepat waktu - P_{real} = Persentase realisasi anggaran - P_{sarana} = Persentase sarana dan prasarana kantor yang berfungsi dengan baik - P_{sdm} = Persentase SDM aparatur yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	
		Persentase Keluhan Pengguna Layanan Yang Ditindaklanjuti	$P = \frac{K_t}{K_d} \times 100\%$ Keterangan: - P = Persentase keluhan yang ditindaklanjuti - K_t = Jumlah keluhan yang ditindaklanjuti - K_d = Total keluhan yang diterima	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN OUTPUT	KINERJA	INDIKATOR KINERJA	CARA PENGUKURAN	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Meningkatnya Kompetensi Teknis ASN	Jumlah ASN Yang Memiliki Sertifikat/STTP Pengembangan Kompetensi Teknis	$J=P_t$ Keterangan: - J = Jumlah ASN Yang Memiliki Sertifikat/STTP Pengembangan Kompetensi Teknis - P_t = Jumlah ASN Yang Memiliki Sertifikat/STTP Pengembangan Kompetensi Teknis	
	Meningkatnya Kompetensi Dasar, Manajerial, Fungsional Dan Pemerintahan ASN	Jumlah ASN Yang Memiliki Sertifikat/STTP Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, Fungsional Dan Pemerintahan	$J=P_m$ Keterangan: - J = Jumlah ASN Yang Memiliki Sertifikat/STTP Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, Fungsional Dan Pemerintahan - P_m = Jumlah ASN Yang Memiliki Sertifikat/STTP Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, Fungsional Dan Pemerintahan	
	Meningkatnya ASN Yang Kompeten	Jumlah ASN Yang Memiliki Sertifikat Kompetensi	$J=P_k$ Keterangan: - J = Jumlah ASN Yang Memiliki Sertifikat Kompetensi - P_k = Jumlah ASN Yang Memiliki Sertifikat Kompetensi	

BAB V PENUTUP

Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025–2029 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BPSDM. Renstra ini memastikan bahwa program dan kegiatan pengembangan kompetensi aparatur sejalan dengan RPJMD Provinsi Kalimantan Timur serta mendukung terwujudnya birokrasi yang profesional dan berdaya saing. Fokus pengembangan diarahkan pada peningkatan kapasitas ASN melalui pembelajaran yang inovatif, adaptif terhadap teknologi, dan relevan dengan kebutuhan pembangunan daerah.

Pelaksanaan Renstra ini berlandaskan pada prinsip good governance dengan menekankan sinergi, keterpaduan, dan akuntabilitas dalam setiap tahapan perencanaan dan pelaksanaan program. Melalui implementasi Renstra ini, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur diharapkan dapat memperkuat perannya sebagai pusat pengembangan kompetensi aparatur yang unggul, inovatif, dan mampu mendukung pencapaian visi dan misi pembangunan Kalimantan Timur.

Samarinda, September 2025
Kepala BPSDM Prov.Kaltim



Dra. Nina Dewi, M.AP
Pembina Utama Madya
NIP. 19660928 198609 2 001

Rencana Strategis (RENSTRA) Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 disusun dengan berpedoman pada Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 1 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029. Dokumen RENSTRA Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 ini selanjutnya digunakan sebagai pedoman bagi seluruh Kepala Perangkat Daerah dalam menyusun Rencana Kerja (RENJA) Perangkat Daerah Tahun 2026-2030 guna mewujudkan pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan daerah yang telah ditetapkan.

Ditetapkan di Samarinda
pada tanggal 7 November 2025
GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

ttd

RUDY MAS'UD

Diundangkan di Samarinda
pada tanggal 7 November 2025

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR,

ttd

SRI WAHYUNI

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TAHUN 2025 NOMOR 57

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT DAERAH PROV. KALTIM
KEPALA BIRO HUKUM,


SUPARMI
NIP. 19690512 198903 2 009

**BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**



BPSDM KALTIM