



# **RENCANA KERJA PERUBAHAN SATUAN KERJA PERANGKAT ACEH TAHUN 2022**



**PEMERINTAH ACEH  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

## **KATA PENGANTAR**

Dengan mengucapkan Puji syukur kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan Taufik dan Hidayah-Nya, sehingga Penyusunan Rencana Kerja Perubahan (Renja Perubahan) SKPA Tahun Anggaran 2022 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh dapat diselesaikan dengan baik dan lancar.

Adapun maksud dan tujuan penyusunan Renja Perubahan SKPA ini adalah memuat program, kegiatan, lokasi kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pagu indikatif serta prakiraan maju tahun berikutnya dari tahun anggaran yang direncanakan dengan harapan bersinergis dengan perencanaan pembangunan tahunan antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah dan sasaran serta target RPJMA tahun 2017 – 2022 dengan Rencana Strategis SKPA, sehingga tercapainya sasaran dan prioritas bidang pembangunan daerah dan pembangunan nasional Tahun Anggaran 2022 di Lingkungan Pemerintah Aceh umumnya dan khususnya sasaran dan target kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh.

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi pemikiran, dukungan dan kerjasama yang harmonis dalam mendukung kelancaran Penyusunan Renja Perubahan SKPA Tahun Anggaran 2022 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh. Semoga amal bakti dan sumbangan pemikiran yang telah diberikan ini akan mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Kami sangat mengharapkan saran, masukan dan kritikan yang konstruktif sehingga ke depan Penyusunan Renja SKPA Tahun Anggaran berikutnya akan lebih baik lagi dan memberikan manfaat yang lebih besar kepada masyarakat.

Banda Aceh, Juni 2022

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA ACEH

**SYARIDIN S.Pd M.Pd**

PEMBINA UTAMA MADYA  
NIP. 19701231 199512 1 033

## DAFTAR ISI

|                                                                                      | Halaman |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| KATA PENGANTAR .....                                                                 | i       |
| DAFTAR ISI .....                                                                     | ii      |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                                                       | 1       |
| 1.1 Latar Belakang .....                                                             | 1       |
| 1.2 Landasan Hukum .....                                                             | 4       |
| 1.3 Maksud dan Tujuan .....                                                          | 6       |
| 1.4 Sistematika Penulisan .....                                                      | 6       |
| <b>BAB II HASIL EVALUASI PELAKSANAAN RENJA PERANGKAT ACEH 2022</b> ...               | 9       |
| 2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja BPSDM Aceh Tahun 2022 dan Renstra BPSDM<br>Aceh ..... | 9       |
| 2.2 Analisis Kinerja Pelayanan BPSDM Aceh .....                                      | 14      |
| 2.3 Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi BPSDM Aceh .....                | 17      |
| 2.4 Review terhadap RKPA 2022 .....                                                  | 23      |
| <b>BAB III TUJUAN DAN SASARAN BPSDM ACEH</b> .....                                   | 25      |
| 3.1 Tujuan dan Sasaran Renja Perubahan BPSDM Aceh .....                              | 25      |
| a. Tujuan .....                                                                      | 26      |
| b. Sasaran .....                                                                     | 28      |
| 3.2 Kebijakan .....                                                                  | 29      |
| 3.3 Program dan Kegiatan .....                                                       | 30      |
| <b>BAB IV PENUTUP</b> .....                                                          | 34      |

---

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Rencana Pembangunan Tahunan Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya disebut Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja Perubahan-SKPD), adalah dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun anggaran.

Sebagai dokumen rencana tahunan Satuan kerja Perangkat Daerah, Renja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh mempunyai arti yang strategis dalam mendukung penyelenggaraan program pembangunan tahunan pemerintahan daerah mengingat beberapa hal sebagai berikut:

1. Renja SKPD merupakan dokumen yang secara substansial penerjemahan dari visi, misi dan program Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ditetapkan dalam rencana strategis (Renstra ) Instansi sesuai arahan operasional dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD).
2. Renja merupakan acuan SKPD untuk memasukkan program kegiatan kedalam KUA dan PPAS dan perencanaan program kegiatan yang akan dilaksanakan dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahun Anggaran 2022.
3. Renja SKPD merupakan salah satu instrumen dalam melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program/kegiatan instansi untuk

---

mengetahui sejauh mana capaian kinerja yang tercantum dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dapat diwujudkan sebagai wujud dari kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah yang telah ditetapkan pada Tahun Anggaran 2022.

Mengingat arti strategis dokumen Renja-P SKPD dalam mendukung penyelenggaraan program pembangunan tahunan pemerintah daerah, maka sejak awal tahapan penyusunan Renja hingga penetapan dokumen Renja SKPD harus mengikuti tata cara dan alur Penyusunannya sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang pelaksanaan PP No. 8 Tahun 2008 tentang tahapan, tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, dalam Pasal antara lain:

1. Pasal 13 Ayat (2) yaitu disusun berpedoman kepada Renstra Perangkat Daerah dan RKPD.
2. Pasal 16 ayat (2) yaitu disusun dengan tahapan :
  - a. persiapan penyusunan;
  - b. penyusunan rancangan awal;
  - c. penyusunan rancangan
  - d. pelaksanaan forum Perangkat Daerah/lintas
  - e. Perangkat Daerah;
  - f. perumusan rancangan akhir; dan
  - g. penetapan.

- 
3. Pasal 84 ayat (2) Rancangan awal Renja Perangkat Daerah dibahas dengan pemangku kepentingan dalam forum Perangkat Daerah/lintas perangkat Daerah untuk memperoleh saran dan pertimbangan.
  4. Pasal 126 ayat (2) yaitu penusunan rancangan awal Renja Perangkat Daerah , hasil evaluasi Renja Perangkat Daerah tahun lalu, dan hasil evaluasi hasil Renja Perangkat Daerah tahun berjalan.
  5. Pasal 127 ayat (1) yaitu berpedoman pada Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 126 Ayat (2), bertujuan untuk menjamin kesesuaian antara program, kegiatan, lokasi kegiatan, kelompok sasaran, serta prakiraan maju yang disusun dalam rancangan awal Renja Perangkat Daerah dengan Renstra Perangkat Daerah.
  6. Pasal 258 ayat (1) yaitu Evaluasi terhadap hasil Renja Perangkat Daerah provinsi mencakup program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, lokasi dan dana indikatif.
  7. Pasal 258 ayat
  8. Program dan kegiatan dalam Renja dilengkapi dengan indikator kinerja hasil (*outcome*), indikator kinerja keluaran (*output*) dan dilengkapi dengan pendanaan yang menunjukkan prakiraan maju.

Penyusunan Rencana Kerja Perubahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh Tahun Anggaran 2022 disusun melalui proses koordinasi dengan berbagai *stakeholder* serta mempedomani

program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) pada BPSDM Tahun 2017 – 2022 yang merupakan hasil sinergi dan implementasi program yang merupakan bagian yang tak terpisahkan dari Rencana Kerja Pemerintah Aceh (RKPA) Tahun 2022 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Aceh (RPJMA) Tahun 2017 – 2022.

## **1.2 Landasan Hukum**

Penyusunan Rencana Kerja Perubahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh Tahun 2022 berpedoman kepada :

1. Undang-undang Nomor 24 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonomi Provinsi Atjeh dan Perubahan Peraturan Pembentukan Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 64, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1103);
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 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);
4. Undang-Undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasioanal Tahun 2005 -2025;

- 
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang No.2 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Aceh Daerah;
  6. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2020 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
  7. 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;
  8. Keputusan Menteri dalam Negeri Npmor 050-3780 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
  9. Qanun Aceh Nomor 1 Tahun 2008 Tentang Pengelolaan Keuangan Aceh sebagaimana telah diubah dengan Qanun Nomor 10 Tahun tentang Perubahan atas Qanun Nomor 1 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Keuangan Aceh;

- 
10. Qanun Aceh Nomor 9 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Aceh Tahun 2012-2032;
  11. Qanun Aceh Nomor 1 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Aceh Tahun 2017-2022;

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Maksud dari penyusunan rencana kerja ini adalah sebagai pedoman dan panduan dalam mengevaluasi terhadap pelaksanaan program/kegiatan Tahun Anggaran 2020, dan perencanaan program/kegiatan, alokasi kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pagu indikatif dan prakiraan maju tahun berikutnya yang akan dilaksanakan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perubahan (RKA-P) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh pada Tahun Anggaran 2022.

Sedang tujuan disusunnya rencana Kerja SKPD adalah untuk memasukkan atau menjabarkan implementasi program / kegiatan yang ada di rencana kerja (Renja) ke dalam Kebijakan Umum Anggaran dan Prioritas Plafon Anggaran Sementara (KUA-PAS) Tahun 2022 unit kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh Tahun 2022.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Rencana Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh tahun 2022 ini disusun berdasarkan sistematika penulisan sebagai berikut:

---

## **Bab I Pendahuluan**

Bab Ini Berisikan latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, sistematika penulisan yang berhubungan langsung dengan penyusunan rencana kerja Perubahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh (BPSDM) Aceh tahun 2022

## **Bab II Hasil Evaluasi Pelaksanaan Renja BPSDM Aceh Tahun 2022**

Bab ini berisikan evaluasi pelaksanaan renja daerah tahun lalu dan capaian renstra, analisis kinerja pelayanan, isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi, review terhadap rancangan awal, sistematika penulisan yang berhubungan langsung dengan penyusunan Rencana Kerja Perubahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh (BPSDM) Aceh tahun 2022 .

## **Bab III Tujuan dan Sasaran BPSDM Aceh**

Bab ini berisikan telaahan terhadap kebijakan nasional, tujuan dan sasaran Renja Perubahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh, serta Program dan kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **Bab IV Penutup**

Rencana Kerja (Renja) Tahunan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh Tahun 2022 ini merupakan rencana kerja tahunan yang disusun berdasarkan dokumen Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh 2017-2022 dalam menunjang tercapainya Visi dan Misi yang diemban oleh Pemerintah



Aceh pada tahun 2022 sebagaimana akan ditetapkan dalam RPJMA tahun 2017-2022.

---

## **BAB II**

### **HASIL EVALUASI PELAKSANAAN RENJA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ACEH TAHUN 2022**

#### **2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh Tahun 2022 dan Renstra BPSDM Aceh**

Evaluasi pelaksanaan Renja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh tahun 2022 dan pencapaian kinerja Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh ditujukan untuk mengidentifikasi sejauh mana kemampuan unit kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh dalam melaksanakan program dan kegiatannya serta mengidentifikasi realisasi pencapaian target kinerja program dan kegiatan sebagaimana tertuang dalam dokumen Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh, serta menginventarisir semua hambatan dan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan program.

Evaluasi Pelaksanaan Renja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh Tahun 2022 dan Capaian Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh, meliputi Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan program/kegiatan, indikator kinerja program/kegiatan, Target Kinerja Capaian Program (Renstra SKPD) Tahun 2022, Realisasi Target Kinerja Hasil Pelaksanaan Program dan Keluaran Kegiatan s/d tahun n-3, Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2), Target Program dan Kegiatan (Renja SKPD tahun n-1), Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra SKPD

---

s/d tahun berjalan.

Pengukuran kinerja kegiatan dan Pengukuran Kinerja Sasaran melalui tahapan sebagai berikut :

*A. Penetapan Indikator Kinerja*

Penetapan indikator kinerja merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja Kegiatan meliputi indikator masukan (inputs), keluaran (outputs), hasil (outcomes), manfaat (benefits) dan dampak (impacts). Indikator-indikator tersebut dapat berupa dana, sumber daya manusia, laporan, buku dan indikator lainnya. Penetapan indikator kinerja ini diikuti dengan penetapan besaran indikator kinerja untuk masing-masing jenis indikator yang telah ditetapkan.

*B. Capaian Analisis Kinerja*

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan. Pengukuran ini dilakukan dengan memanfaatkan data kinerja.

**Evaluasi Program Tahun 2022**

Keberhasilan yang telah dicapai dalam pelaksanaan kegiatan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh pada tahun 2022 ditentukan dari hasil pelaksanaan program dan kegiatan yang disesuaikan dengan Renja tahun bersangkutan dan DPA Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh. Adapun program dan kegiatan yang telah dilaksanakan atau 5 yang telah direalisasikan sesuai

dengan pagu anggaran yang ditetapkan pada tahun 2022 adalah :

1. Program : Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi  
Anggaran : 40.418.597.216,-  
Realisasi : 11.090.584.088,-  
Prosentase : 27,44 %
2. Program : Program Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Anggaran : 154.731.402.784,-  
Realisasi : 13.183.690.849,-  
Prosentase : 8,52 %

Adapun anggaran Tahun 2022 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh sebesar Rp. 195.150.000.000,- dengan 8 (delapan) kegiatan dan 30 (tiga puluh) sub kegiatan. Dari jumlah dana tersebut terealisasi sebesar Rp. 24.274.274.937,- dengan capaian kinerja keuangan sebesar 12,43%. Dengan menggunakan format penetapan kinerja dan pengukuran kinerja kegiatan untuk tahun 2022. Untuk mencapai target realisasi lebih maksimal maka BPSDM Aceh di anggap perlu adanya Renja Perubahan Tahun 2022.

#### **2.1.1. Faktor-faktor penyebab tidak tercapainya target kinerja Program/kegiatan**

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui penilaian kinerja terhadap program maupun kegiatan yang telah dilaksanakan pada tahun 2020 serta perkiraan capaian program dan kegiatan tahun 2022, dapat dikemukakan beberapa permasalahan dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

---

Aceh sebagai berikut:

1. Belum optimalnya koordinasi;
2. Belum dipahaminya secara utuh tentang outcome yang ingin dicapai dari setiap kegiatan, sehingga masih adanya kesulitan merealisasikan sasaran program menjadi outcome kegiatan yang menunjang efektivitas program/kegiatan
3. Perlunya peningkatan komitmen dan pemahaman untuk mempedomani indikasi kegiatan dalam Renstra maupun dalam RPJMA dalam merencanakan kegiatan. Dari identifikasi terhadap permasalahan yang dihadapi oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh dalam pelaksanaan urusan Pemerintahan, maka peningkatan kinerja organisasi melalui kegiatan tahunan yang dilaksanakannya, menjadi hal yang mutlak dilakukan secara sistematis dan terstruktur.

#### **2.1.2. Implikasi yang timbul terhadap target capaian program renstra**

Dengan direncanakannya program/kegiatan pada renstra maka akan berimplikasi terhadap:

1. Peningkatan kualitas SDM penyelenggara diklat dan tenaga widyaiswara melalui pendidikan dan pelatihan Management Of Training (MOT), Training Officer Course (TOC), Training Of Trainer (TOT) dan Training Of Facilitator (TOF) yang diselenggarakan di dalam negeri maupun di luar negeri;

- 
2. Pengembangan Sumber daya Aparatur dan Non Aparatur melalui pemberian beasiswa pendidikan formal maupun shortcourse baik dalam negeri maupun luar negeri;
  3. Peningkatan sarana dan prasarana, antara lain :
    - a. Pembangunan ruang kelas baru;
    - b. Ruang rapat yang representatif;
    - c. Pembangunan asrama baru;
    - d. Peningkatan kualitas ruang diskusi;
    - e. Peningkatan pusat data dan informasi;
    - f. Peningkatan kebersihan dan keindahan taman;
    - g. Peningkatan kualitas Aula dan lain-lain;
  4. Memperluas jejaring kerja dengan berbagai lembaga pemerintah dan lembaga pendidikan, baik dalam negeri maupun luar negeri;
  5. Reakreditasi Badan Diklat oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI;

**2.1.3. Kebijakan/tindakan Perencanaan dan Penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi Faktor-faktor penyebab tersebut**

Kebijakan Perencanaan dan Penganggaran serta menjadi pedoman penyusunan Rencana Kerja tahunan.

Tujuan penyusunan renstra adalah :

1. Mensinergikan seluruh kemampuan dan potensi sumber daya manusia dan sumberdaya lainnya dalam menjawab tuntutan perkembangan

- 
- pembangunan berdasarkan tatanan regional, nasional maupun global;
2. Sebagai acuan resmi bagi BPSDM Aceh dalam menentukan prioritas program dan kegiatan tahunan di bidang perencanaan, pengendalian, penelitian dan pengembangan, monitong dan evaluasi;
  3. Memudahkan seluruh jajaran aparatur BPSDM Aceh untuk mencapai tujuan dengan cara menyusun program dan kegiatan secara terpadu, terarah dan terukur serta menilai arah kebijakan, program dan kegiatan tahunan dalam rentang waktu 5 (lima) tahun;
  4. Sebagai indikator yang relevan dan terukur untuk melakukan evaluasi kinerja tahunan BPSDM Aceh;
  5. Sebagai dokumen perencanaan yang mengikutsertakan perangkat-perangkat manajerial yang terkait dalam pengelolaan pemerintahan dan pembangunan terutama dibidang pengembangan sumber daya manusia;
  6. Sebagai dokumen yang mengawal rencana-rencana strategis BPSDM dalam peningkatan pelayanan prima kepada masyarakat;

## **2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh**

### **2.2.1. Kajian terhadap capaian kinerja**

Analisis kinerja pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh berupa pengkajian terhadap tingkat capaian kinerja pelayanan kediklatan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh dengan membandingkan dengan kinerja dan rencana

---

kinerja dan dampak yang ditimbulkan atas kinerja pelayanan tersebut serta mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka mewujudkan kualitas kediklatan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Untuk menganalisis capaian kinerja pelayanan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh digunakan beberapa indikator pembandingan antara lain mengacu pada Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Indikator Kinerja Kunci (IKK) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008, dengan sasaran kinerja sesuai dengan dokumen Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh dan/atau berdasarkan atas hasil analisis dengan mengacu pada standar pelayanan minimal yang ditetapkan.

## 2.2.2. Tabel Analisis pencapaian kinerja pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh

| TABEL T-C. 30                          |                                                                                             |            |            |            |                     |            |                   |          |                |            |                  |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|---------------------|------------|-------------------|----------|----------------|------------|------------------|
| PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN           |                                                                                             |            |            |            |                     |            |                   |          |                |            |                  |
| BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA |                                                                                             |            |            |            |                     |            |                   |          |                |            |                  |
| No                                     | Indikator Kinerja sesuai Tugas Fungsi Perangkat Daerah                                      | Target IKK |            |            | Target Renstra SKPA |            | Realisasi Capaian |          | Proyeksi Tahun |            | Catatan Analisis |
|                                        |                                                                                             |            | 2019 (n-2) | 2020 (n-1) | 2021 (n)            | 2022 (n+1) | 2020 (n-1)        | 2021 (n) | 2022 (n+1)     | 2023 (n+1) |                  |
| 1                                      | <b>Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Aparatur</b>                                         |            |            |            |                     |            |                   |          |                |            |                  |
|                                        | Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis Umum dan Fungsional                                 | Peserta    | 500        | 500        | 500                 | 500        | 355               | 528      | 355            | 355        |                  |
|                                        | Jumlah Pimpinan Tinggi dan Pimpinan Daerah yang mengikuti Diklat bagi Pejabat Strategis     | Peserta    | 10         | 12         | 10                  | 12         | 12                | 5        | 10             | 12         |                  |
|                                        | Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan Pelatihan Dasar (LATSAR) APBA                          | Peserta    | 407        | 500        | 550                 | 550        | 500               | 550      | 500            | 500        |                  |
|                                        | Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan Pelatihan Dasar (LATSAR) Retribusi                     | Peserta    | 1185       | -          | -                   | 1577.235   | -                 | -        | -              | -          |                  |
|                                        | Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Prajabatan                                                 | Peserta    | 150        | 150        | 165                 | 181.5      | -                 | -        | -              | -          |                  |
|                                        | Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis Inti                                                | Peserta    | 120        | 150        | 150                 | 150        | 235               | 235      | 295            | 295        |                  |
|                                        | Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Penjurangan Struktural                                     | Peserta    | 150        | 150        | 150                 | 150        | 66                | 66       | 120            | 180        |                  |
|                                        | Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Profesionalisme                                            | Peserta    | 100        | 100        | 100                 | 100        | -                 | 100      | -              | -          |                  |
|                                        | Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Lembaga Bahasa Asing                                       | Peserta    | 250        | 250        | 250                 | 250        | 25                | 50       | 125            | 180        |                  |
|                                        | Jumlah Peserta Rapat Koordinasi BPSDM                                                       | Peserta    | 120        | 120        | 120                 | 120        | -                 | 120      | 120            | 120        |                  |
| 2                                      | <b>Meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>                                     |            |            |            |                     |            |                   |          |                |            |                  |
|                                        | Jumlah Masyarakat Aceh yang Mendapat Bantuan Beasiswa                                       | Mahasiswa  | 1821       | 2003.1     | 2203.41             | 4995       | 3265              | 4995     | 4995           | 6352       |                  |
|                                        | Jumlah Pemberian Bantuan Tugas Belajar Bagi ASN dan Pemberian Bantuan Izin Belajar Bagi ASN | ASN        | 104        | 499        | 274                 | 301.4      | 499               | 274      | 274            | 274        |                  |

---

### **2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh**

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh didirikan pada tahun 2016 yang dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 103 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh, dengan tugas utamanya membantu Gubernur Aceh dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia aparatur di bidang penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia provinsi;
2. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota;
3. Penyelenggaraan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota ;
4. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di provinsi dan kabupaten/kota;
5. Pelaksanaan administrasi badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi;

- 
6. Pembinaan UPTB; dan
  7. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya di bidang pengembangan sumber daya manusia Aceh;

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi di atas, susunan organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh terdiri dari :

1. Kepala Badan;

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh membawahi Sekretariat dan seluruh Bidang dan sub Bidang, termasuk Kelompok Jabatan Fungsional dan Kelompok Jabatan yang diperbantukan.;

2. Sekretariat;

Sekretariat terdiri dari 3 (tiga) sub bagian, yaitu;

- 1) Sub Bagian Program & Pelaporan
- 2) Sub Bagian Keuangan
- 3) Sub Bagian Kepegawaian & Umum

3. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kerjasama;

Bidang ini terdiri dari 3 (tiga) sub bidang, yaitu;

- 1) Sub Bidang Perencanaan, Kerja sama dan Pendayagunaan Alumni
- 2) Sub Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur
- 3) Sub Bidang Pengembangan Sumber Daya Non-Aparatur

4. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi Tehnis Inti;

---

Bidang ini terdiri dari 3 (tiga) sub bidang, yaitu;

- 1) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi Inti  
Jabatan Administrasi Urusan Pemerintah wajib dan Pilihan
- 2) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi Inti  
Jabatan Administrasi Urusan Pemerintahan Penunjang dan  
Khusus/Istimewa
- 3) Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi

5. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional

Bidang ini terdiri dari 3 (tiga) sub bidang, yaitu:

- 1) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Umum Jabatan  
Administrasi
- 2) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pilihan Jabatan  
Administrasi
- 3) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional

6. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural

Bidang ini terdiri dari 3 (tiga) sub bidang, yaitu:

- 1) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan  
Jabatan Pimpinan Tinggi
- 2) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan dan  
Prajabatan
- 3) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Manajerial  
Pola Kemitraan

7. UPTB Lembang Pengembangan Bahasa Asing.

---

Isu-isu penting dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh dijabarkan dengan menganalisis kekuatan yang dimiliki yang berdampak positif pada organisasi. Kekuatan seperti itu perlu ditangani dalam rangka mendukung Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang merupakan kekuatan internal dan eksternal organisasi. Harapan dan kepentingan para pemangku kepentingan baik internal maupun eksternal perlu dianalisa lebih lanjut untuk memberikan informasi tambahan pada pengembangan tugas-tugas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh saat ini dan masa mendatang, terutama dalam kaitannya dengan upaya mengakomodasi terhadap kebutuhan organisasi pemerintah yang terus berkembang sesuai tuntutan era globalisasi dan perkembangan informasi yang semakin kompleks.

Bila dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja 5 (lima) tahun, masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan akan segera dicari solusinya, yaitu:

1. Masih terbatasnya fasilitas yang tersedia untuk sarana dan prasarana kediklatan;
2. Monitoring dan Evaluasi Kediklatan antar Pemerintah Provinsi dan kabupaten/kota belum maksimal;
3. Belum maksimalnya dukungan kebijakan tentang standarisasi pemberian bantuan tugas belajar dan beasiswa;

- 
4. Belum adanya *roadmap* dan *grand design* peningkatan sumber daya manusia Aceh;
  5. Pemanfaatan beasiswa belum sepenuhnya mengacu pada kebutuhan pemerintah Aceh;
  6. Tenaga Widyaaiswara yang berkemampuan teknis masih kurang;
  7. Terbatasnya alokasi dana untuk kegiatan diklat Teknis Inti/Substansi;

### **2.3.1. Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan Perangkat Aceh.**

#### ***Tantangan***

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan suatu profesi yang didasarkan pada kompetensi dan profesionalitas pada suatu jabatan. Aparatur dituntut mampu bekerja secara professional, bebas dari intervensi politik serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. BPSDM mempunyai posisi dan peran penting dalam meningkatkan kompetensi aparatur dan non aparatur melalui metode-metode seperti, pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran, pemberian beasiswa, tugas belajar/izin belajar dan lain-lain.

BPSDM harus mampu mewujudkan tiga kompetensi aparatur yang dipersyaratkan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, yaitu teknis, manajerial dan sosio kultural. Indikator tiap kompetensi secara jelas dijabarkan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. Kompetensi teknis, misalnya, diukur dari tingkat dan spesialisasi

---

pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman kerja secara teknis. Sedangkan kompetensi manajerial diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan structural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan. Terakhir, kompetensi social kultural diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Dari tiga kompetensi yang disyaratkan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, Kompetensi sosio kultural adalah hal baru. Selama ini diklat lebih cenderung menonjolkan dua ranah, yaitu *knowledge* dan *skill*. Ranah sikap perilaku belum menjadi indikator utama keberhasilan proses pembelajaran. Oleh karena itu, kompetensi sosio kultural sebagai syarat pengangkatan jabatan bagi pegawai akan berpengaruh terhadap proses pengembangan kompetensi pegawai.

### ***Peluang***

Keberhasilan BPSDM Aceh dalam menghadapi perubahan pasca diundangkannya UU ASN sangat tergantung kepada kemampuan BPSDM Provinsi Aceh merencanakan program dan kegiatan yang sesuai dengan filosofi Undang-Undang ini. Namun yang jauh lebih penting niat dan tekad BPSDM Provinsi Aceh. Peluang pengembangan Pelayanan BPSDM Provinsi Aceh terkait dengan isu strategis diperoleh dari telaahan berbagai aspek, yaitu *strength*, *weakness*, *opportunities* dan *treat*, setelah di peroleh isu strategis untuk menentukan tujuan dan sasaran

---

serta strategi dan kebijakan digunakan analisis SWOT (pendalaman) dan *Critical Succes Faktor* (CSF).

### **2.3.2. Isu-isu penting dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh**

Isu-isu penting dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh saat ini sebagai berikut :

1. Peningkatan Kualitas Kelembagaan Diklat
2. Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Diklat
3. Peningkatan Sarana dan Prasarana Diklat.
4. Peningkatan Kerjasama Jejaring Kerja
5. Pengelolaan Sistem Informasi Kediklatan.
6. Konsisten terhadap Sertifikasi Kompetensi.
7. Penyaluran Beasiswa Masyarakat Aceh tepat sasaran.

## **2.4 Review Terhadap RKPA 2022**

Review terhadap RKPA dimaksudkan untuk membandingkan antara rumusan hasil identifikasi kebutuhan program dan kegiatan berdasarkan analisis kebutuhan yang telah mempertimbangkan pencapaian target kinerja sebagaimana tertuang dalam Rencana/Target Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh juga harus sejalan dengan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh dan pencapaian tingkat kinerja utama yang dicapai sesuai dengan

---

indikator yang telah ditetapkan dengan arahan Kepala Daerah dalam kaitannya dengan prioritas program/kegiatan dan pagu indikatif yang disediakan untuk setiap SKPA berdasarkan RKPA 2022.

Review terhadap RKPA 2022, meliputi kegiatan identifikasi prioritas program dan kegiatan, indikator kinerja program/kegiatan, tolok ukur atau target sasaran program/kegiatan, serta pagu indikatif yang dialokasikan untuk setiap program/kegiatan untuk SKPA yang bersangkutan.

## BAB III

### TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

#### 3.1 Tujuan dan Sasaran Renja Perubahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh

Maksud penyusunan Rencana Kerja ini adalah sebagai salah satu bentuk pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan kewenangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh dalam pengelolaan sumber dana dan sumber daya serta program-program kegiatan maupun non program dalam rangka pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan di bidang Kediklatan bagi PNS di Aceh.

Pada tahun 2022 diharapkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( BPSDM ) Aceh dapat menjadi Lembaga Kediklatan profesional, unggul dan terpercaya. Dikatakan profesional dari arti sumber daya manusia aparatur Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh yang ditugaskan mengelola Manajemen Kediklatan bagi PNS daerah tidak hanya terdiri dari orang-orang yang memiliki kompetensi yang handal dibidang kediklatan, akan tetapi benar-benar memiliki kecintaan terhadap pekerjaannya disertai dengan semangat

kerja atau etos kerja yang tinggi. Dengan itu Pemerintah Aceh menetapkan visi, yaitu :

***“Terwujudnya Aceh yang damai dan sejahtera melalui Pemerintahan yang bersih, adil dan melayani”***

Dalam kurun waktu satu sampai dengan lima tahun, penjabaran/implementasi Visi tersebut di atas diarahkan pada

---

pencapaian tujuan tertentu. Sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan sampai tahun 2022 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya kapasitas, kompetensi dan profesionalisme Sumber Daya Manusia Aparatur dilingkungan Pemerintah Aceh melalui program pengembangan guna mendorong peningkatan kinerja organisasi;
2. Meningkatnya frekwensi pelaksanaan dan pelayanan program pendidikan dan pelatihan guna mewujudkan profil aparatur yang memiliki kapasitas dan kompetensi sesuai tuntutan tugas organisasi;
3. Terwujudnya kelembagaan yang kuat melalui adreditasi kediklatan, penyusunan kebijakan diklat, pengembangan sarana prasarana, pengembangan kerjasama dan jejaring kerja serta pengembangan system informasi diklat;
4. Terwujudnya kepercayaan stakeholder melalui kelembagaan diklat yang terakreditasi.

**a. Tujuan**

Dalam rangka merealisasi visi dan misi Pemerintah Aceh, pada tahun 2022 ditetapkan beberapa sasaran beserta indikatornya yang merupakan penjabaran secara terukur dari tujuan-tujuan yang akan diwujudkan sampai akhir tahun 2022. Penjabaran ini dimaksudkan untuk dapat memberikan gambaran tentang sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan secara nyata dalam kurun waktu maksimal 1 (satu) tahun, yaitu:

- 
1. Terwujudnya penyediaan sarana dan prasarana yang lebih memadai, berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi;
  2. Terwujudnya kualitas program pendidikan dan pelatihan yang handal, tepat waktu, transparan, mengacu pada tertib hukum yang berlaku serta dapat dipertanggung jawabkan;
  3. Terwujudnya perencanaan diklat berbasis analisis kebutuhan dan kompetensi aparatur pemerintah daerah Aceh;
  4. Tercapainya peningkatan kualitas penyelenggara diklat dan Widyaiswara yang handal, profesional dan senantiasa terus menerus belajar;
  5. Terwujudnya penyelenggaraan diklat yang unggul, berdayaguna dan berhasilguna;
  6. Terwujudnya pembinaan aparatur daerah melalui pengembangan kapasitas dan kompetensi jabatan struktural dan fungsional;
  7. Meningkatkan kebutuhan sumber daya manusia dalam pendidikan.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh menerapkan beberapa cara melalui penetapan kebijakan program. Penetapan kebijakan dimaksud sebagai pedoman, pegangan atau petunjuk dalam menunjang kelancaran dan keterpaduan upaya pencapaian tujuan dan sasaran yang telah disepakati dan ditetapkan. Untuk itu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh telah menetapkan beberapa kebijakan yaitu:

- 
1. Penguatan Kelembagaan;
  2. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia;
  3. Peningkatan Sarana dan Prasarana Kediklatan;
  4. Peningkatan Kerjasama Jejaring Kerja dan Promosi;
  5. Pengelolaan Sistem Informasi Kediklatan;

**b. Sasaran**

BPSDM Aceh hingga kini terus bermetamorfosis dalam perbaikan layanannya menuju lembaga yang professional, integritas, komitmen, inovatif, dan meningkatkan kerjasama antar instansi baik pusat maupun daerah serta lembaga pendidikan negeri maupun swasta dalam negeri dan luar negeri, untuk peningkatan kualitas dan pengembangan kompetensi SDM Aceh. Sebagai pusat pengembangan SDM Aceh, uji kompetensi, sertifikasi profesi dan akreditasi kelembagaan adalah tujuan dan sasaran strategis BPSDM Aceh guna meningkatkan keunggulan kompetitifnya..

Penetapan tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan sasaran strategis terpenting yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan BPSDM yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja BPSDM Aceh Tahun 2022. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi pembangunan daerah Provinsi Aceh tahun 2017-2022 serta dengan memerhatikan permasalahan dan isu-isu strategis dibidang pengembangan SDM. Pernyataan tujuan harus menunjukkan suatu

---

kondisi yang ingin dicapai dimasa datang dan juga diseleraskan dengan amanat pembangunan.

### **3.2 Kebijakan**

Dalam perencanaan strategis, perumusan tujuan dan sasaran merupakan bagian tak terpisahkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi melalui program dan kegiatan sebagai berikut:

#### ***Program Utama***

##### **PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Sasaran yang ingin dicapai dari program tersebut yaitu: Menciptakan Aparatur Yang Berkualitas Dalam Memberikan Pelayanan Publik dan Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur dan Non Aparatur yang Handal dan Memiliki Daya Saing Tinggi yang dijabarkan dalam indikator sasaran sebagai berikut:

- a. Peningkatan Kualitas Kelembagaan Diklat;
- b. Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Diklat;
- c. Pemenuhan Kebutuhan Pegawai ASN Melalui Kaderisasi, Rekrutmen, Seleksi dan Pengangkatan CPNS;
- d. Peningkatan Sarana dan Prasarana Diklat;
- e. Peningkatan Kerjasama Jejaring Kerja;
- f. Pengelolaan Sistem Informasi Kediklatan;
- g. Konsisten Terhadap Sertifikasi Kompetensi;
- h. Penyaluran Beasiswa Masyarakat Aceh tepat sasaran

---

### ***Program Kedua***

#### **PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI**

Meliputi beberapa kegiatan rutin dan kebutuhan kantor dapat dijabarkan dalam beberapa kegiatan sebagai berikut:

- a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
- c. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
- d. Administrasi Umum Perangkat Daerah
- e. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- f. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- g. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

### **3.3 Program dan Kegiatan**

Penjabaran kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, dirumuskan dalam bentuk program sebagai kumpulan kegiatan nyata, sistematis dan terpadu guna mencapai tujuan dan sasaran. Rencana program dan kegiatan yang akan menjadi prioritas pada tahun 2022.

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dan upaya dalam mengantisipasi berbagai permasalahan di Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang akan dilaksanakan pada tahun 2022 yaitu:

1. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH  
PROVINSI

---

1.1 Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

1.2 Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

1.3 Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

1.4 Administrasi Umum Perangkat Daerah

1.5 Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

1.6 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

1.7 Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

2. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

2.1 Pengembangan Kompetensi Teknis

2.2 Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Kegiatan merupakan tindakan nyata dalam jangka waktu tertentu yang dilakukan oleh Instansi Pemerintahan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran dan tujuan tertentu sesuai dengan kebijakan program yang telah ditetapkan bersama, maka perlu ditetapkan beberapa kegiatan untuk menunjang program-program yang telah ada. Untuk merealisasikan program di atas, ditetapkan kegiatan-kegiatan antara lain :

1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah

2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD

3. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN

4. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya

5. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor

6. Penyediaan Bahan Logistik Kantor

7. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan

- 
8. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
  9. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
  10. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
  11. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
  12. Pengadaan Peralatan dan Mesin lainnya
  13. Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
  14. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
  15. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
  16. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
  17. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
  18. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
  19. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
  20. Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
  21. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
  22. Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
  23. Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

- 
24. Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional
  25. Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar
  26. Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga
  27. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
  28. Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan
  29. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota
  30. Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional

---

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kaidah Pelaksanaan**

Dalam pelaksanaan rencana kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh dilakukan dengan memperhatikan :

- a. Tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh
- b. Ketersediaan anggaran pada setiap kegiatannya
- c. Output dan outcome yang akan dicapai pada setiap kegiatan
- d. Ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **5.2. Catatan Penting**

Rencana Kerja (Renja) menjadi sangat penting artinya dalam mengaplikasikan berbagai persoalan-persoalan terkait dengan perencanaan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh sebagai wujud nyata dari tanggung jawab pemerintah dalam mengadopsi berbagai kebutuhan yang mengedepankan perencanaan pembangunan yang berbasis kinerja, Community Base Development (CBD) dengan keterlibatan lebih banyak para pelaku-pelaku (stakeholders) dalam menciptakan Good Gavemance sesuai dengan tuntutan paradigma baru, yang pada gilirannya akan mampu menciptakan kebijaksanaan yang dampaknya merembes ke bawah (trickle down effect) sehingga keberpihakan pada masyarakat kecil benar-benar dikedepankan. Output Rencana Kerja Badan Pengembangan

---

Sumber Daya Manusia Aceh adalah Program Tahunan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh yang sesuai dengan Tupoksi dan sasaran Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh. 22 Rencana Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh selain menjadi pelaksanaan kegiatan Tahun 2022 berfungsi pula sebagai sarana peningkatan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh. Sebagai bahan pelaksanaan kegiatan Tahun 2022, RENJA juga dapat digunakan sebagai sarana untuk melakukan kegiatan yang dilaksanakan dalam satu tahun dan memberikan umpan balik yang sangat diperlukan dalam pengambilan keputusan dan penyusunan rencana di masa mendatang oleh para pimpinan manajemen dan seluruh staf Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh sehingga akan diperoleh peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik di masa datang.

### **5.3 Rencana Tindak Lanjut**

Dengan tersusunnya Rencana Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh 2022 diharapkan semua kegiatan tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan untuk masing-masing kegiatan. Dan diharapkan pada tahun 2022 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dapat mencapai visi dengan merealisasikan misi yang telah ditetapkan untuk mendukung visi dan misi Pemerintah Aceh.

---

Dengan tercapainya visi dan misi Pemerintah Aceh tersebut berarti Badan Pengembangan Sumber Manusia Aceh telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan apa yang telah diprogramkan.

Banda Aceh, Juni 2022  
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA ACEH

**SYARIDIN S.Pd M.Pd**  
PEMBINA UTAMA MADYA  
NIP. 19701231 199512 1 033