



Kementerian Agama
Republik Indonesia



Kemenag
Berdampak
pusaka



MODERASI
BERAGAMA



Rencana Strategis Balai Diklat Keagamaan Manado 2025 – 2029



@bdk_Manado_Kemenag



@bdk_manado_official



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BBSrE).
Token: m4w2vc

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.,

Salam Sejahtera untuk Kita semua



Puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, Rencana Strategis (Renstra) Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado Tahun 2025–2029 dapat disusun dan diselesaikan dengan baik. Dokumen Renstra ini disusun sebagai pedoman perencanaan jangka menengah yang memuat arah kebijakan, tujuan, sasaran, strategi, serta indikator kinerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado dalam kurun waktu lima tahun ke depan.

Penyusunan Renstra Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado Tahun 2025–2029 merupakan tindak lanjut dari kebijakan pembangunan nasional sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025–2045 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025–2029, serta selaras dengan visi, misi, dan program prioritas Kementerian Agama Republik Indonesia. Dokumen ini juga disusun berpedoman pada Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 1100 Tahun 2024 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Satuan Kerja Kementerian Agama Tahun 2025–2029.

Kami menyadari bahwa Renstra ini masih memiliki keterbatasan dan memerlukan penyempurnaan seiring dengan dinamika kebijakan dan perkembangan lingkungan strategis. Oleh sebab itu, evaluasi dan penyesuaian akan terus dilakukan agar dokumen ini tetap relevan dan responsif terhadap kebutuhan organisasi dan pemangku kepentingan.

Akhir kata, semoga Rencana Strategis Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado Tahun 2025–2029 dapat menjadi landasan yang kuat dalam mewujudkan aparatur Kementerian Agama yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing, serta memberikan kontribusi nyata bagi terwujudnya masyarakat yang rukun, maslahat, dan cerdas bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045.

Manado, 29 Desember 2025
Kepala Balai Pendidikan dan
Pelatihan Keagamaan Manado,

\$

H. Khaeroni





KEPALA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEAGAMAAN MANADO
NOMOR 1406 TAHUN 2025

TENTANG
RENCANA STRATEGIS

BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEAGAMAAN MANADO
TAHUN 2025 - 2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KEAGAMAAN MANADO,

- Menimbang : a. bahwa sebagai tindak lanjut dari Peraturan Menteri Agama Nomor 01 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Agama Tahun 2025-2029, perlu menyusun rencana strategis Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado tahun 2025- 2029;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tentang Rencana Strategis Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado Tahun 2025-2029;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025- 2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
2. Peraturan Presiden Nomor 152 Tahun 2024 tentang Kementerian Agama (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 348);
3. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025–2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
4. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2024-2029 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 930);
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 33 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 4 2024 Nomor 1070);



6. Peraturan Menteri Agama Nomor 1361 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Agama Nomor 1100 Tahun 2024 tentang Rencana Strategis Kementerian Agama Tahun 2025-2029 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 01)

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEAGAMAAN MANADO TENTANG RENCANA STRATEGIS BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEAGAMAAN MANADO TAHUN 2025- 2029.
- KESATU : Menetapkan Rencana Strategis Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado Tahun 2025-2029 yang selanjutnya disebut Renstra Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Renstra Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU disusun sebagai pedoman untuk para pejabat satuan kerja di lingkungan Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado dalam melakukan penyusunan program dan anggaran
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Manado Pada
tanggal 29 Desember 2025

Kepala,



H. Khaeroni



DAFTAR ISI

Cover.....	I
Kata Pengantar.....	II
SK BDK Manado.....	III
Daftar isi	V

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Kondisi Umum.....	1
1.2 Gambaran Umum BDK Manado	2
1.3 Struktur Organisasi BDK Manado	3
1.4 Peta Wilayah Kerja	6
1.5 Capaian Kinerja.....	7
1.6 Potensi dan Permasalahan.....	21

BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN

2.1 Visi dan Misi.....	18
2.2 Tujuan	22
2.3 Sasaran Kegiatan.....	23
2.4 Rumusan Pengukuran / Metadata	27
2.5 Identifikasi Manajemen Risiko Pembangunan	30

BAB III TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

3.1 Target Kinerja	41
3.2 Kerangka Pendanaan.....	47

BAB IV PENUTUP LAMPIRAN

Lampiran	49
----------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Kondisi Umum

Rencana Strategis Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado Tahun 2025–2029 disusun sebagai pedoman arah pembangunan dan pengembangan kelembagaan dalam jangka menengah selama lima tahun. Dokumen ini menjadi acuan utama bagi BDK Manado dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program pengembangan kompetensi aparatur Kementerian Agama, sejalan dengan kebijakan pembangunan nasional dan sektor keagamaan.

Penyusunan Renstra ini mengacu pada kerangka pembangunan nasional sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025–2029, yang merupakan tahap awal pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025–2045 sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024. Periode 2025–2029 memiliki posisi strategis sebagai fondasi awal pembangunan jangka panjang menuju Indonesia Emas 2045, sekaligus menjadi fase transisi kebijakan pemerintahan yang memerlukan keselarasan dan sinkronisasi lintas sektor. Dalam konteks tersebut, Kementerian Agama Republik Indonesia menetapkan visi pembangunan tahun 2025–2029 yaitu *“Terwujudnya masyarakat yang rukun, maslahat, dan cerdas bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045.”*. Sebagai arah operasional pelaksanaan visi dan misi tersebut, Menteri Agama menetapkan delapan Program Prioritas Tahun 2025–2029 atau dikenal sebagai *Asta Protas*.

Menindak lanjuti arah kebijakan tersebut, Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian program prioritas, khususnya pada aspek penyediaan sumber daya manusia yang profesional, kompeten, dan adaptif. Wilayah layanan BDK Manado yang meliputi Provinsi Sulawesi Utara, Gorontalo, dan Sulawesi Tengah menuntut penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang terencana, relevan, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penyusunan Renstra BDK Manado Tahun 2025–2029 diarahkan untuk memperkuat kualitas



pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dari upaya mewujudkan pendidikan unggul, ramah, dan terintegrasi di lingkungan Kementerian Agama.

Pelaksanaan reformasi birokrasi juga membawa implikasi terhadap peran dan fungsi BDK Manado, tidak hanya sebagai penyelenggara pelatihan teknis, tetapi juga sebagai institusi pendukung peningkatan tata kelola organisasi dan penguatan kapasitas aparatur. Perubahan lingkungan strategis tersebut menuntut BDK Manado untuk terus beradaptasi, meningkatkan kualitas layanan kepelatihan, serta memperkuat sistem manajemen dan dukungan organisasi.

1.2. Gambaran Umum BDK Manado.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado (BDK Manado) merupakan Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Agama yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BMBPSDM) melalui Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan. BDK Manado mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan teknis serta fungsional bagi aparatur Kementerian Agama sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan kementerian.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, BDK Manado menyelenggarakan berbagai program pengembangan kompetensi, baik melalui pelatihan klasikal, pelatihan jarak jauh, maupun pembelajaran berbasis blended learning. Program pelatihan diarahkan untuk meningkatkan kompetensi teknis, manajerial, sosial kultural, dan spiritual aparatur, guna mendukung peningkatan kualitas layanan publik di bidang keagamaan.

Wilayah kerja BDK Manado meliputi Provinsi Sulawesi Utara, Gorontalo, Sulawesi Tengah,. Karakteristik wilayah layanan yang luas dan sebagian terdiri atas daerah kepulauan menjadi tantangan tersendiri dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, sekaligus mendorong BDK Manado untuk mengembangkan inovasi pembelajaran berbasis teknologi informasi agar akses pelatihan dapat menjangkau seluruh wilayah secara merata.

BDK Manado didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri atas widyaiswara, pejabat fungsional, dan pelaksana, serta dilengkapi dengan sarana dan prasarana pelatihan yang terus dikembangkan sesuai standar penyelenggaraan diklat. Seluruh unsur organisasi bekerja secara sinergis dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi program

pelatihan agar selaras dengan kebutuhan organisasi dan arah kebijakan Kementerian Agama.

Dalam rangka mendukung agenda pembangunan nasional dan reformasi birokrasi, BDK Manado berkomitmen untuk mewujudkan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Komitmen tersebut diwujudkan melalui penguatan tata kelola kelembagaan, peningkatan kualitas layanan pembelajaran, serta penerapan manajemen kinerja dan manajemen risiko secara berkelanjutan.

Gambaran umum ini menjadi dasar dalam penyusunan Rencana Strategis BDK Manado Tahun 2025–2029, sebagai pedoman arah kebijakan dan program pengembangan kompetensi aparatur Kementerian Agama di wilayah kerja BDK Manado selama lima tahun ke depan.

1.3. Struktur Organisasi Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado

Struktur Organisasi Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado disusun berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 11 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan. Struktur organisasi ini dirancang untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BDK Manado dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan keagamaan serta pengembangan kompetensi aparatur Kementerian Agama.



STRUKTUR ORGANISASI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN MANADO
TAHUN 2026
 (BERDASARKAN PMA NO. 11 TAHUN 2022)
 Nomor : P.002/Bdl.09/OT.00/01/2026

KEPALA BALAI DIKLAT KEAGAMAAN MANADO
Dr. H. Khaeroni, S.Sos., M.Si.

KEPALA SUB BAGIAN TATA USAHA
Jihan Bachmid, S.Kom., M.Si.

KELOMPOK JFT
Widyaiswara Ahli Madya
Dr. H. M. Alimashariyanto, M.Si.
Dr. Hj. Irma Djanapa Bulow, S.Pd, M.Pd.
Dra. Mardiah Baginda, M.Pd.I.
Kasmawati, S.S., M.Pd.
Dr. Muhammad Zaenul Asyhuri, S.Ag., M.H.I.
Dr. Muhammad Anwar, S.Pd., M.Pd.
Rahmat Domu, S.Pd., M.Si.
Arman Razak, S.A.P., M.A.P.
Nur Aini, S.Si., M.Pd.
Sulistawati Paita, S.E., M.M.
Wiwini Sunarsi Tubagus, S.Si., M.Pd.
Widyaiswara Ahli Muda
Andi Rahman Giu, S.E., M.M.
Aswin Nalu, S.E., M.M.
Irwan Muhammad, S. Sos., M.Si.
Sudirman Yahya, S.E., M.A.P.
Eka Hartaty Lamusu, S.A.P., M.A.P.
Arsiparis Ahli Muda
Mahmudah Amin, S.E.
Leidy Viany Nurhadi, S.Kom.
Rosdiana Majaan, S.Pd, M.Pd.
Ikraami S. Yusuf, S.E., M.M.
Pranata Humas Ahli Muda
Selfi Budiati Ambaru, S.Ag.
Calon Widyaiswara Ahli Pertama
Hasril Aruhing, S.S., M.Pd.
Khayrunnisa Arbie, M.Pd.

KELOMPOK JFT DAN PELAKSANA
Arsiparis Ahli Pertama
Mufida S. Alamri, S.E., M.E.
Perencana Ahli Pertama
Mona Eliza, S.E.
Pranata Komputer Ahli Pertama
Cendy Meivi Giroth, S.Kom.
La Ode Agus Jaya, S.T.
Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Ahli Pertama
Rahmat Ekaputra Amo, S.T.
Analisis Pengelolaan Keuangan APBN
Aditya Martha Nugrahanto, S.E.
Tambok Marito Pardede, S.E.
Fikri Zakki, S.M.
Stefy Agnestasia Worotikan, S.E.
Pustakawan Ahli Pertama
Magfirah Safaruddin, S.Sos.
Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama
Mohamad Topan, S.Kom.
Statistisi Ahli Pertama
Yasin Laru, S.Kom.
Pustakawan Terampil
Jufri Pakaya
Penata Layanan Operasional
Esther S. Loupaty, S.H., M.A.P.
Heryanto Isak, S.E., M.E.
Irham Ginoga, S.Ag., M.Pd.
Deybi Kolopita, S.E, M.E.
Pengolah Data dan Informasi
Wildan Saputra Buntuan, S.Kom.
Bagus Adi Santoso, S.Kom.
Calon Pranata Komputer Ahli Pertama
Margaretha Prasetyoningrum, SST.
Sriahayu Widayastuti Wahid, SST.
Calon Statistisi Ahli Pertama
Dewira Christofel, S.Pd.
Operator Layanan Operasional (P3K Paruh Waktu)
Yasin Makalew

Pemetaan JFT Pertama dan Pelaksana berdasarkan SE BKN No. 1 Thn 2022 dan Permenpan-RB No. 1 Thn 2023

Manado, 02 Januari 2026
Kepala Balai



Dr. H. Khaeroni, S.Sos., M.Si.
NIP. 197004011993031005



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BBSrE).

Token : KHIQU4m3



Balai Diklat Keagamaan Manado dipimpin oleh Kepala Balai yang bertanggung jawab atas keseluruhan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan, pengelolaan administrasi, serta pengembangan sumber daya manusia aparatur di wilayah kerja. Kepala Balai berperan dalam menetapkan kebijakan teknis, mengoordinasikan pelaksanaan program, serta melakukan pengendalian dan evaluasi kinerja organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Balai dibantu oleh Kepala Subbagian Tata Usaha yang bertanggung jawab atas pengelolaan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, barang milik negara, persuratan, kearsipan, serta layanan dukungan manajemen lainnya. Subbagian Tata Usaha menjadi unsur pendukung utama yang memastikan kelancaran operasional organisasi.

Selain unsur pimpinan dan tata usaha, struktur organisasi BDK Manado didukung oleh Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) dan pelaksana. Kelompok ini terdiri atas Widyaiswara, Perencana, Arsiparis, Pustakawan, Pranata Komputer, Pranata Humas, Statistisi, Analis SDM Aparatur, Pengelola Pengadaan Barang/Jasa, Analis Pengelolaan Keuangan APBN, serta jabatan fungsional lainnya sesuai kebutuhan organisasi.

Widyaiswara merupakan unsur utama pelaksana teknis yang bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengembangan program pembelajaran dan pelatihan. Jabatan fungsional lainnya berperan mendukung pelaksanaan tugas BDK Manado sesuai dengan bidang keahlian masing-masing, baik dalam aspek perencanaan, teknologi informasi, pengelolaan data, pelayanan publik, maupun dukungan administrasi.

Struktur organisasi ini dilengkapi dengan pemetaan jabatan fungsional dan pelaksana berdasarkan ketentuan Surat Edaran Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2022 serta Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2023, sebagai bagian dari kebijakan penyederhanaan birokrasi dan penguatan peran jabatan fungsional.

Dengan struktur organisasi tersebut, BDK Manado diharapkan mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif, efisien, dan profesional, serta mendukung pencapaian sasaran strategis sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis BDK Manado Tahun 2025–2029.



1.4 PETA WILAYAH KERJA BDK MANADO

Peta Wilayah Kerja Satuan Kerja (Satker) pada Balai Diklat Keagamaan Manado, dapat digambarkan sebagaimana tabel berikut :

Nama, Lokasi dan Wilayah Kerja Satuan Kerja pada Balai Diklat Keagamaan Manado :

	Provinsi	Kemenag/Kanwil	No	Kab/Kota/Prov
1	Sulawesi Utara	Kanwil	1	Sulawesi Utara
		Kemenag	2	Kab Bolmong
		Kemenag	3	Kab Minahasa
		Kemenag	4	Kab Kep Talaud
		Kemenag	5	Kab Minahasa Selatan
		Kemenag	6	Kab Minahasa Utara
		Kemenag	7	Kab Kep Sitaro
		Kemenag	8	Kab Kep Sangihe
		Kemenag	9	Kab Bolmut
		Kemenag	10	Kab Minahasa Tenggara
		Kemenag	11	Kab Boltim
		Kemenag	12	Kota Manado
		Kemenag	13	Kab Bolsel
		Kemenag	14	Kota Bitung
		Kemenag	15	Kota Tomohon
		Kemenag	16	Kota Kotamobagu
		Kemenag	17	UIN
		Kemenag	18	IAKN
2	Gorontalo	Kanwil	1	Gorontalo
		Kemenag	2	Kota Gorontalo
		Kemenag	3	Kab Boalemo
		Kemenag	4	Kab Gorontalo
		Kemenag	5	Kab Bone Bolango
		Kemenag	6	Kab Pohuwato
		Kemenag	7	Kab Gorontalo Utara
3	Sulawesi Tengah	Kanwil	1	Sulawesi Tengah
		Kemenag	2	Kab Banggai



		Kemenag	3	Kab Banggai Kepulauan
		Kemenag	4	Kab Buol
		Kemenag	5	Kab Donggala
		Kemenag	6	Kab Morowali
		Kemenag	7	Kab Poso
		Kemenag	8	Kab Tolitoli
		Kemenag	9	Kab Parigi Moutong
		Kemenag	10	Kab Sigi
		Kemenag	11	Kab Tojo Una-Una
		Kemenag	12	Kab Morowali Utara
		Kemenag	13	Kab Banggai Laut
		Kemenag	14	Kota Palu
		Kemenag	15	IAIN Palu

Balai Diklat Keagamaan (BDK) Manado memiliki wilayah kerja yang mencakup tiga provinsi, yaitu Provinsi Sulawesi Utara, Provinsi Gorontalo, dan Provinsi Sulawesi Tengah. Pada masing-masing provinsi tersebut, BDK Manado membina Kantor Wilayah Kementerian Agama, Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota, serta Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri.

Di Provinsi Sulawesi Utara, terdapat 18 satuan kerja yang terdiri atas 1 Kanwil Kemenag Provinsi Sulawesi Utara, 15 Kemenag Kabupaten/Kota, serta 2 Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri (UIN dan IAKN).

Di Provinsi Gorontalo, terdapat 7 satuan kerja yang meliputi 1 Kanwil Kemenag Provinsi Gorontalo dan 6 Kemenag Kabupaten/Kota.

Sementara itu, di Provinsi Sulawesi Tengah terdapat 15 satuan kerja yang terdiri atas 1 Kanwil Kemenag Provinsi Sulawesi Tengah, 13 Kemenag Kabupaten/Kota, serta 1 Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri (IAIN Palu).

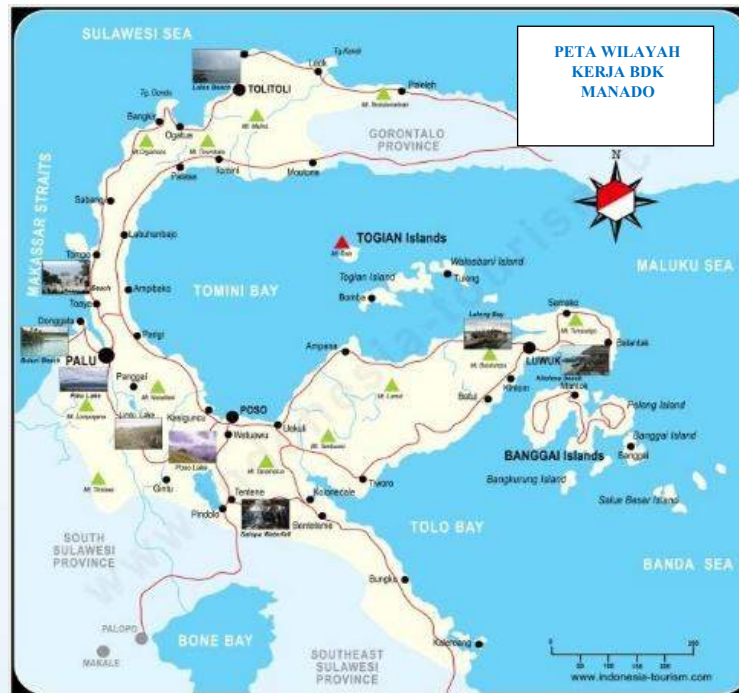
Dengan demikian, secara keseluruhan jumlah satuan kerja yang berada di bawah wilayah binaan BDK Manado adalah sebanyak 40 satuan kerja, yang terdiri dari:

- 3 Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi
- 34 Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota
- 3 Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri

Sebaran satuan kerja tersebut menjadi dasar perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan kompetensi ASN Kementerian Agama yang dilaksanakan oleh BDK Manado agar berjalan merata, terarah, dan berkelanjutan sesuai kebutuhan wilayah.

Gambar I.1

Peta Wilayah Kerja Satker Balai Diklat Keagamaan Manado(Provinsi Sulawesi Utara, Gorontalo dan Sulawesi Tengah)



Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado memiliki wilayah kerja yang meliputi tiga provinsi, yaitu Provinsi Sulawesi Utara, Gorontalo, Sulawesi Tengah. Wilayah layanan tersebut mencakup kawasan daratan dan kepulauan dengan karakteristik geografis yang beragam, mulai dari wilayah perkotaan hingga daerah terpencil dan kepulauan.

Luasnya cakupan wilayah kerja serta kondisi geografis yang sebagian besar terdiri atas pulau-pulau menjadi tantangan tersendiri dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Jarak antardaerah, keterbatasan akses transportasi.

Untuk menjawab tantangan wilayah layanan yang luas dan heterogen, BDK Manado mengembangkan strategi pelaksanaan pelatihan melalui kombinasi metode klasikal, pembelajaran jarak jauh, serta blended learning. Pendekatan ini diharapkan mampu memperluas jangkauan layanan, meningkatkan efisiensi pelaksanaan pelatihan, serta memastikan bahwa aparatur di seluruh wilayah kerja memperoleh kesempatan yang setara

dalam pengembangan kompetensi.

Peta wilayah kerja ini menjadi dasar dalam perencanaan program dan kegiatan BDK Manado, termasuk dalam penentuan prioritas pelatihan, alokasi sumber daya, serta pengembangan inovasi pembelajaran. Dengan memahami karakteristik wilayah secara komprehensif, BDK Manado berupaya menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan yang inklusif, berkeadilan, dan berorientasi pada peningkatan kinerja aparatur Kementerian Agama di seluruh wilayah layanan.

1.5 CAPAIAN KINERJA.

Capaian kinerja yang telah diraih pada periode Renstra sebelumnya menjadi modal penting dalam penyusunan Renstra 2025–2029. Berbagai program pengembangan kompetensi, peningkatan mutu pelatihan, serta penguatan tata kelola kelembagaan telah dilaksanakan secara konsisten, meskipun dihadapkan pada tantangan besar seperti pandemi Covid-19 yang berdampak pada penyesuaian kebijakan dan pelaksanaan program. Pengalaman tersebut menjadi pembelajaran strategis dalam merancang kebijakan dan program yang lebih adaptif dan berdaya tahan. Dengan berlandaskan pada capaian, tantangan, dan peluang yang ada, Renstra BDK Manado Tahun 2025–2029 disusun untuk menjadi instrumen strategis dalam memperkuat peran lembaga sebagai pusat pengembangan kompetensi aparatur Kementerian Agama yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada hasil.



Tabel 1.1

Capaian kinerja dan realisasi anggaran Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado 2020-2024

KEGIATAN		SASARAN KEGIATAN (OUTPUT) (SK)	INDIKATOR SASARAN KEGIATAN (IKSK)	SA TU AN	TARGET [T], REALISASI [R], DAN CAPAIAN [C]														
					2020			2021			2022			2023			2024		
					T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C
2151	Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi	Menguatnya Muatan Moderasi Beragama dalam Materi Diklat	Presentase Tenaga Administrasi Kementerian Agama berwawasan Keagamaan yang Moderat	%	-	-	-	14	14	100%	16	16	100%	18	18	100%	18	18	100%
		Meningkatnya kompetensi pegawai Tenaga Administrai pada Kementerian Agama	Persentase alumni pelatihan tenaga administrasi yang memenuhi standar kompetensi	%	85	100	117,65%	88	100	113,64%	90	100	117,65%	92	90	97,83%	95	95	100%
			Jumlah aparatur Kementerian Agama yang selesai mengikuti pelatihan	orang	541	641	111,09%	700	900	100%	700	900	100%	840	779	92,4%	900	1.129	125,44%
			Jumlah alumni pelatihan tenaga administrasi melalui e-learning { e-DJJ	orang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	160	143	89,38%	60	60	100%
		Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelatihan tenaga administrasi	Indek kepuasana peserta pelatihan tenaga administrasi	Nilai	87,4	94,85	108,52%	87,8	90	102,51%	88,3	90	101,93%	88,6	90	101,56%	89	93	104,49%
			Indeks kepuasan pengguna pelatihan tenaga administrasi	Nilai	85,2	91,37	107,24%	85,4	93	108,9%	85,6	93	108,64%	85,8	93	108,39%	86	96	111,63%
			Indeks pemanaafatan hasil pelatihan tenaga administrasi	Nilai	85,2	89,7	105,28%	85,4	92	107,73%	85,6	94	109,81%	85,8	93	108,39%	86	94	109,3%



			Rerata nilai mutu pelatihan tenaga administrasi	Nilai	3,47	3,62	104,32%	3,5	3,5	100%	3,5	3,5	100%	3,53	3,53	100%	3,59	3,59	100%
			Nilai Akreditasi Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	Nilai	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	A	100%
			Nilai Akreditasi Pelatihan Dasar	Nilai	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	A	100%
2152	Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Teknis Keagamaan	Menguatnya Muatan Moderasi Beragama dalam Materi Diklat	Persentase Tenaga Teknis Keagamaan Kementerian Agama Berwawasan Keagamaan yang Moderat	%	-	-	-	20	20	100%	30	30	100%	40	40	100%	50	50	100%
			Persentase alumni pelatihan tenaga teknis keagamaan yang memenuhi standar kompetensi	%	75	100	133,33%	78	100	128,21%	80	100	125%	82	82	100%	85	100	117,65%
		Meningkatnya kompetensi pegawai tenaga keagamaan pada kementerian agama	Jumlah aparatur Kementerian Agama yang selesai mengikuti pelatihan	orang	420	714	170%	700	700	100%	900	900	100%	630	557	88,41%	900	900	100%
			Jumlah alumni pelatihan tenaga teknis keagamaan melalui e-learning (e-DJJ)	orang	90	236	262,22%	-	-	-	-	-	-	120	234	195%	120	120	100%
		Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelatihan tenaga teknis keagamaan	Indek kepuasan peserta pelatihan tenaga teknis keagamaan	Nilai	80	94,65	118,31%	82	90	109,76%	84	90	107,14%	86	90	104,65%	88	93	105,68%
			Indeks kepuasan pengguna pelatihan tenaga teknis keagamaan	Nilai	76	90,88	119,58%	78	93	119,23%	80	93	116,25%	82	93	113,41%	84	96	114,29%



			Indeks pemanaafatan hasil pelatihan tenaga teknis keagamaan	Nilai	85,2	92,5	108,57%	85,4	92	107,73%	85,6	94	109,81%	85,8	93	108,39%	86	94	109,3%
			Rerata nilai mutu pelatihan tenaga teknis keagamaan	Nilai	80	90,35	112,94%	82	92	112,2%	84	94	111,9%	86	93	108,14%	88	91	103,41%
2156	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya	Meningkatkan kualitas dan sinkronisasi perencanaan pelaksanaan anggaran sesuai Renstras	Persentase keselarasan perencanaan program dan anggaran sesuai Renstra	%	100	100	100%	100	100	100%	100	100	100%	100	100	100%	100	100	100%
			Jumlah dokumen perencanaan progsrm dan anggaran sesuai standar	Doku men	4	4	100%	4	4	100%	4	4	100%	4	4	100%	4	4	100%
		Meningkatnya kinerja pelaksanaan anggaran	Persentase penyerapan anggaran dan pencapaian output belanja	%	95	98,52	103,71%	95,5	99,5	104,67%	95,5	99,4	104,08%	95,7	99,82	104,31%	96	98,52	102,63%
		Meningkatnya aset yang diinventarisasi BMN	Persentase aset yang diinventarisasi BMN	%	20	19	95%	40	40	100%	60	60	100%	80	80	100%	100	100	100%
		Meningkatnya jenis layanan publik SOP dan mempercepat layanan	Persentase jenis pelayanan publik yang memiliki SOP	%	70	60	85,71%	80	80	100%	90	90	100%	90	90	100%	100	100	100%
		Meningkatnya ASN yang profesional	Persentase ASN yang memiliki nilai indeks profesional berkategori tinggi (minimum 81)	%	83	83,72	100,87	86	86	100%	93	93	100%	95	95	100%	97	97	100%
			Persentase terpenuhinya level kompetensi yang memenuhi syarat leveling kompetensi jabatannya	%	70	70	100%	75	75	100%	80	80	100%	85	85	100%	90	90	100%



			Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK) berdasarkan penilaian peserta	Nilai	3,96	3,69	93,18%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			Indeks Persepsi Pelayanan Publik berdasarkan penilaian peserta	Nilai	3,66	3,6	98,36%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2156	Pendidikan dan Pelatihan Administrasi di Lembaga Pendidikan	Meningkatnya kompetensi pegawai Tenaga Administrasi di Lembaga Pendidikan pada Kementerian Agama	Jumlah aparatur di Lembaga Pendidikan Kementerian Agama yang selesai mengikuti Pelatihan	orang	22	22	100%	35	35	100%	35	35	100%	-	-	-	-	-	-
			Persentase alumni pelatihan administrasi di lembaga pendidikan Kementerian Agama yang memenuhi standar kompetensi	%	85	85	100%	88	88	100%	90	90	100%	-	-	-	-	-	-
	Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Teknis Pendidikan	Menguatnya Muatan Moderasi Beragama dalam Materi Diklat	Persentase Tenaga Teknis Pendidikan Kementerian Agama berwawasan keagamaan yang moderat	%	-	-	-	30	30	100%	45	45	100%	60	60	100%	75	75	100%
			Persentase alumni pelatihan tenaga teknis pendidikan yang memenuhi standar kompetensi	%	85	99,95	117,59%	85	85	100%	85	85	100%	85	85	100%	85	85	100%
		Meningkatnya kompetensi pegawai Tenaga Pendidikan pada Kementerian Agama	Jumlah tenaga pendidik/dosen dan tenaga kependidikan pada Kementerian Agama yang selesai	orang	960	1.449	150,94%	1.200	1.200	100%	1.200	1.200	100%	2.192	2.276	103,83%	1.200	1.200	100%



			mengikuti pelatihan																
			Jumlah alumni pelatihan tenaga teknis pendidikan melalui e-learning (e-DJJ)	orang	330	279	84,55%	300	300	100%	300	300	100%	160	193	120,63%	300	558	186%
		Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelatihan tenaga teknis pelatihan tenaga teknis pendidikan	Indeks kepuasan peserta pelatihan tenaga teknis pendidikan	Nilai	80	94,08	117,60%	82	90	109,76%	84	90	107,14%	86	90	104,65%	88	93	105,68%
			Indeks kepuasan pengguna pelatihan tenaga teknis pendidikan	Nilai	76	90,15	118,62%	78	93	119,23%	80	93	116,25%	82	93	113,41%	84	85	101,19%
			Indeks pemanfaatan hasil pelatihan tenaga teknis Pendidikan	Nilai	85,2	93,27	109,47%	85,4	94	107,73%	85,6	94	109,81%	85,8	93	109,41%	86	94	109,3%
			Rerata nilai mutu diklat tenaga teknis pendidikan	Nilai	80	90,96	113,70%	82	94	112,2%	84	94	111,9%	86	93	108,14%	88	92	104,5%



Gambar Tabel I.2

Realisasi Anggaran Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado Tahun 2020-2024

No.	Tahun Anggaran	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Capaian (%)
1.	2020	18,992,021,000	18,710,489,245	98.52%
2.	2021	23,769,701,000	23,765,174,095	99.98%
3.	2022	22,460,860,000	22,326,499,444	99.40%
4.	2023	22,684,245,000	22,673,788,305	99.95%
5.	2024	21,236,373,000	20,923,910,022	98.53%

Berdasarkan kinerja pengelolaan anggaran Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan (BDK) Manado selama periode Tahun Anggaran 2020–2024, terlihat bahwa secara umum tingkat penyerapan anggaran berada pada kategori sangat baik. Realisasi anggaran setiap tahunnya konsisten berada pada kisaran 98,52% hingga 99,98%, yang mencerminkan kemampuan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian anggaran yang efektif dan akuntabel. Meskipun pagu anggaran mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun, capaian realisasi tetap terjaga pada tingkat yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa BDK Manado mampu mengoptimalkan sumber daya yang tersedia untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis lembaga. Secara agregat, kinerja pengelolaan anggaran tersebut dapat dikategorikan “Sangat Berhasil”, serta menjadi fondasi yang kuat dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan pengembangan kompetensi aparatur keagamaan.

Namun demikian, capaian kinerja yang baik tersebut perlu diimbangi dengan langkah-langkah strategis untuk menjawab berbagai tantangan yang semakin kompleks di masa mendatang. Beberapa isu strategis yang memerlukan perhatian dan penanganan secara lebih terencana dan sistematis antara lain sebagai berikut :



- a. **Penguatan Branding dan Diseminasi Kinerja Lembaga**, Perlu dilakukan strategi komunikasi kelembagaan yang lebih sistematis untuk menyebarluaskan capaian kinerja, inovasi, dan manfaat pelatihan kepada pemangku kepentingan. Hal ini bertujuan membangun kepercayaan publik sekaligus meningkatkan daya tarik dan partisipasi peserta pelatihan.
- b. **Dinamika regulasi, kemajuan teknologi, dan percepatan digitalisasi** yang berlangsung sangat **cepat** menuntut pengembangan sumber daya manusia yang adaptif dan berdaya saing. BDK Manado perlu terus meningkatkan mutu penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang selaras dengan ketentuan perundang-undangan terbaru, sekaligus mendorong lahirnya inovasi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan zaman.
- c. **Penguatan karakter dan budaya kerja** menjadi kebutuhan mendasar, melalui peningkatan wawasan kebangsaan, kepribadian, profesionalisme, serta kompetensi sosial. Aspek ini menjadi **pondasi** utama dalam membangun lembaga pelatihan yang berintegritas dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.
- d. **Peningkatan dan modernisasi sarana serta prasarana pendidikan dan pelatihan** perlu terus dilakukan **agar** pelaksanaan Renstra BDK Manado dapat berjalan sesuai standar nasional, bahkan secara bertahap mengarah pada pemenuhan standar internasional.
- e. **Perubahan nomenklatur dan kebijakan kelembagaan**, termasuk struktur organisasi dan pengelolaan SDM, memerlukan persiapan yang matang. Penyesuaian ini penting agar seluruh pegawai mampu beradaptasi secara optimal, meminimalkan resistensi pada masa transisi, serta mendukung penerapan sistem kerja yang lebih kolaboratif.
- f. **Penciptaan lingkungan lembaga yang tertib, aman, bersih, dan nyaman** menjadi prasyarat penting dalam mewujudkan kehidupan lembaga pelatihan yang edukatif, ilmiah, dan religius, sekaligus mendukung proses pembelajaran yang efektif.
- g. **Penguatan jejaring dan kerja sama strategis** dengan perguruan tinggi serta lembaga pemerintah maupun swasta, baik di dalam maupun luar negeri, perlu terus dikembangkan untuk meningkatkan citra, kapasitas, dan kinerja BDK Manado.
- h. **Peningkatan partisipasi aparaturnya Kementerian Agama** di Provinsi Sulawesi Utara, Gorontalo, dan Sulawesi Tengah dalam berbagai program pengembangan kompetensi BDK

Manado perlu didorong secara lebih intensif, agar manfaat keberadaan BDK dapat dirasakan secara merata dan berkelanjutan.

- i. **Penguatan Inklusivitas dan Responsivitas Layanan Pelatihan**, Penyelenggaraan pelatihan perlu semakin inklusif dan responsif terhadap kebutuhan peserta dengan latar belakang, wilayah, dan kondisi yang beragam, termasuk pendekatan afirmatif bagi wilayah kepulauan dan daerah 3T di wilayah kerja BDK Manado.

Pencapaian kinerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Pada awal Tahun 2025, jumlah pegawai BDK Manado tercatat sebanyak 65 orang. Komposisi pegawai berdasarkan jabatan per 1 Januari 2025 disajikan pada tabel berikut.

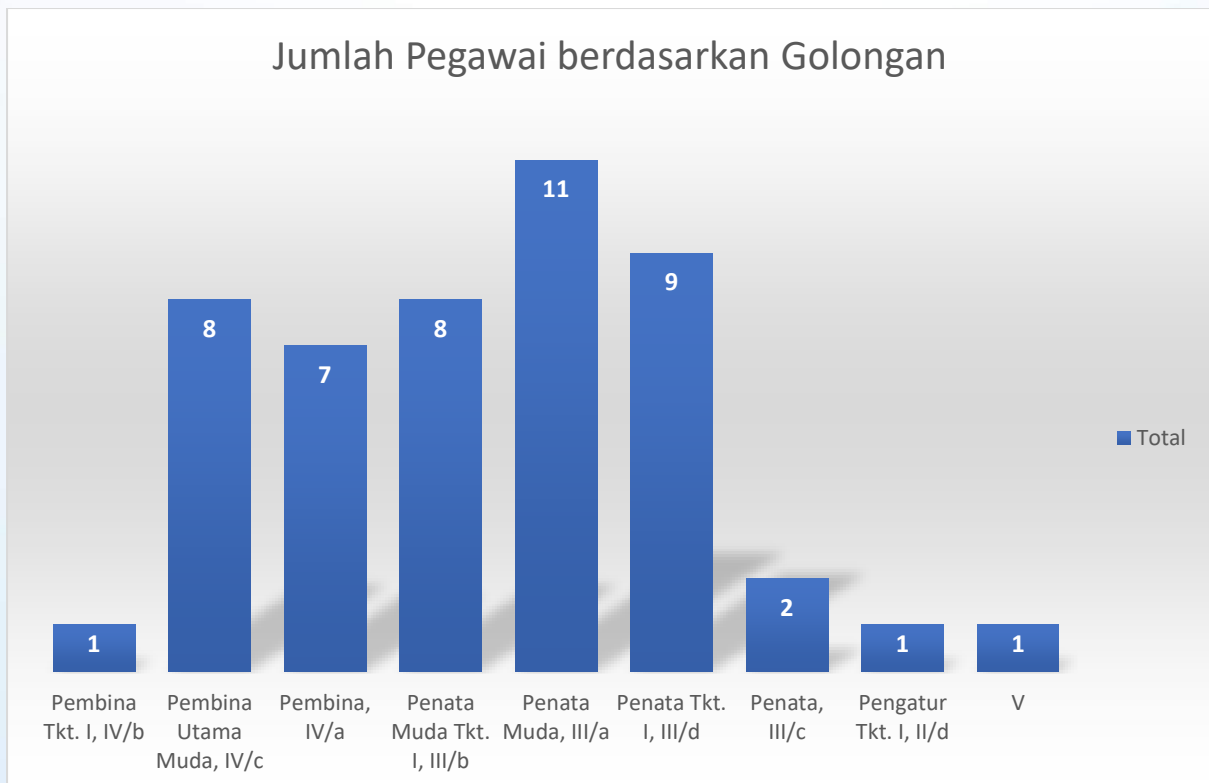
Gambatr Tabel 1.3

Jumlah Ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) Berdasarkan Usia pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado Tahun 2025

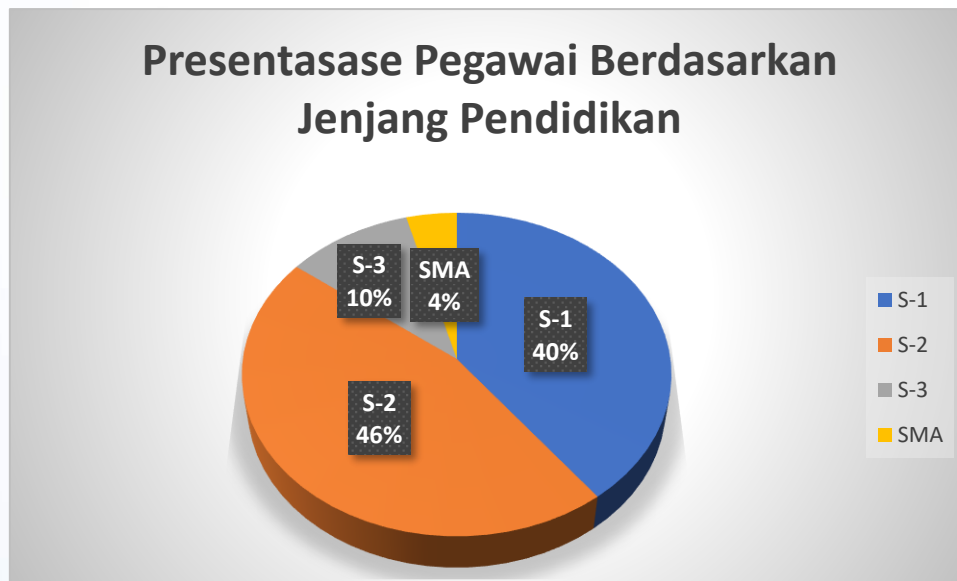
No.	Nama Jabatan	Jumlah Pegawai	Jenis Kelamin		Rentang Usia			
			L	P	51-60	41-50	31-40	21-30
1.	Kepala Balai	1	1		1			
2.	Kepala Subbagian Tata Usaha	1		1		1		
3.	Widyaiswara ahli Madya	11	5	6	7	4		
4.	Widyaiswra ahli Muda	5	4	1	3	1	1	
5.	Widyaiswara ahli Pertama	2	1	1			1	1
6.	Analisis PK APBN Ahli Pertama	4	2	2	1		2	1
7.	Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	1	1				1	
8.	Arsiparis Ahli Muda	4		4	1	1	2	
9.	Arsiparis Ahli Pertama	1		1		1		
10.	Pengelola Barang/Jasa Ahli Pertama	1	1				1	
11.	Perencana Ahli Pertama	1		1			1	
12.	Pranata Humas Ahli Pertama	1		1	1			
13.	Pranata Komputer Ahli Pertama	4	1	3			4	
14.	Pustakawan Ahli Pertama	1		1			1	



15.	Pustakawan Terampil Pelaksana	1	1		1			
16.	Statistisi Ahli Pertama	2	1	1			1	1
17.	Jabatan Pelaksana	7	5	2	2	3		2
Total Jumlah ASN		48	23	25	17	11	15	5
18.	Non ASN	17	14	3	1	6	6	4
Total Jumlah Pegawai		65	37	28	18	17	21	9



Gambar 1.1 Komposisi pegawai berdasarkan Pangkat/Golongan



Gambar 1.2 Komposisi pegawai berdasarkan jenjang Pendidikan

Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks, seiring dengan luasnya cakupan wilayah layanan serta beragamnya kondisi dan karakteristik aparatur Kementerian Agama di Provinsi Sulawesi Utara, Gorontalo, dan Sulawesi Tengah. Aparatur tersebut tersebar di berbagai unit kerja dengan spesialisasi tugas yang sangat beragam, baik pada jabatan struktural maupun fungsional, di bidang pendidikan, keagamaan, dan administrasi. Secara keseluruhan, jumlah pegawai Kementerian Agama pada tiga provinsi tersebut mencapai sekitar 12.323 orang, yang tersebar pada unit kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara, Gorontalo, dan Sulawesi Tengah, Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota, Kantor Urusan Agama (KUA), Madrasah Aliyah Negeri dan Swasta, Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Swasta, Madrasah Ibtidaiyah Negeri dan Swasta, Raudhatul Athfal (RA), serta perguruan tinggi keagamaan negeri, yaitu UIN Datokarama Palu, IAIN Sultan Amai Gorontalo, IAIN Manado, dan IAKN Manado. Kondisi tersebut menuntut BDK Manado untuk merancang dan menyelenggarakan program pengembangan kompetensi yang adaptif, terarah, dan berkelanjutan, sesuai dengan kebutuhan riil pegawai pada berbagai jenjang dan jenis unit kerja. Gambaran kondisi dan karakteristik pegawai Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara, Gorontalo, dan Sulawesi Tengah selanjutnya disajikan pada data berikut.

Gambar Tabel 1.4

Kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) Sasaran Wilayah Kerja Provinsi Sulawesi Utara, Gorontalo, dan Sulawesi Tengah Tahun 2025

No	Satker	Klasifikasi Jabatan Berdasarkan Jenis Jabatan			Klasifikasi Jabatan Berdasarkan Bidang Tugas		
		Struktural	Jabatan Fungsional Tertentu	Jabatan Fungsional Umum	Tenaga Administrasi	Tenaga Teknis Keagamaan	Tenaga Teknis Pendidikan
1	Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara	107	1943	826	1178	440	1258
2	Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo	52	1683	939	1237	379	1058
3	Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah	105	3768	1709	2176	604	2802
4	UIN Datokarama Palu	7	321	69	139	0	250
5	IAIN Sultan Amai Gorontalo	7	291	73	136	0	235
6	IAIN Manado	8	200	17	76	0	149
7	IAKN Manado	8	139	13	59	0	101
8	BDK Manado	2	39	7	48	0	0
TOTAL JUMLAH :		296	8384	3653	5049	1423	5861

Data komposisi dan sebaran pegawai Kementerian Agama di wilayah layanan Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado menunjukkan ruang strategis yang luas bagi pengembangan program pelatihan yang lebih terencana dan berbasis kebutuhan nyata. Keragaman latar belakang tugas dan fungsi aparatur menuntut pendekatan pengembangan kompetensi yang tidak hanya bersifat umum, tetapi juga spesifik dan kontekstual sesuai karakteristik unit kerja. Untuk menjawab tantangan tersebut, BDK Manado perlu memperkuat kapasitas kelembagaan melalui peningkatan kualitas lingkungan pembelajaran, pemutakhiran sarana dan prasarana, serta integrasi teknologi informasi dalam proses pelatihan dan manajemen. Penguatan ini menjadi faktor pendukung utama dalam memastikan efektivitas pelaksanaan strategi pengembangan kompetensi aparatur.



Rencana Strategis BDK Manado dirancang sebagai kerangka pengarah dalam jangka menengah yang menitikberatkan pada pencapaian hasil yang terukur, dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan internal dan eksternal. Implementasinya dituangkan ke dalam program dan kegiatan yang terintegrasi, didukung oleh pengelolaan anggaran yang efisien, sumber daya manusia yang profesional, serta sistem pendukung yang adaptif terhadap perubahan. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado berperan sebagai unit pelaksana teknis yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian arah kebijakan serta visi dan misi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Republik Indonesia. Peran tersebut menempatkan BDK Manado sebagai salah satu penggerak utama dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur di lingkungan Kementerian Agama. Seiring dengan hal itu, pelaksanaan Rencana Strategis BDK Manado periode 2025–2029 memuat tantangan dan tanggung jawab strategis yang semakin kompleks.

Penyusunan Rencana Strategis BDK Manado berpedoman pada ketentuan yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 1100 Tahun 2024 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Satuan Kerja Kementerian Agama Tahun 2025–2029. Dokumen Renstra ini disusun secara sistematis dalam empat bab dan dilengkapi dengan lampiran. Bab ini menyajikan gambaran umum kondisi Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado, yang mencerminkan capaian kinerja dan implementasi tema strategis pada periode Renstra sebelumnya (2020–2024) sebagai dasar perumusan arah kebijakan selanjutnya.

1. 6 Potensi dan Permasalahan

Analisis SWOT Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado

1. Kekuatan (Strengths)



Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado memiliki posisi strategis sebagai Unit Pelaksana Teknis Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama yang secara khusus menjalankan fungsi pengembangan kompetensi aparatur pada wilayah layanan Sulawesi Utara, Gorontalo, dan Sulawesi Tengah. Kedudukan ini memberikan legitimasi kelembagaan yang kuat serta peran penting dalam mendukung kebijakan nasional di bidang peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur Kementerian Agama.

Dari sisi pengalaman kelembagaan, BDK Manado telah memiliki rekam jejak panjang dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, baik dalam bentuk pelatihan klasikal, nonklasikal, maupun pembelajaran jarak jauh. Pengalaman tersebut menjadi modal penting dalam mengelola dinamika kebijakan, karakteristik peserta yang beragam, serta tuntutan kualitas pelatihan yang semakin tinggi. Keberhasilan pelaksanaan program pelatihan pada periode Renstra sebelumnya tercermin dari capaian indikator kinerja dan tingkat serapan anggaran yang relatif optimal.

Sumber daya manusia yang dimiliki, baik widyaiswara maupun tenaga administrasi, menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi. Walaupun masih terdapat keterbatasan jumlah dan kompetensi tertentu, semangat kerja, loyalitas, serta kemampuan adaptasi pegawai menjadi kekuatan internal yang menopang keberlangsungan program. Hal ini terlihat dari kemampuan BDK Manado dalam menyesuaikan pola pelatihan pada situasi darurat, seperti masa pandemi Covid-19.

Dari sisi anggaran, BDK Manado memiliki kekuatan berupa dukungan pembiayaan yang bersumber dari anggaran pemerintah yang relatif stabil dan terencana, sehingga memungkinkan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan secara berkelanjutan. Dukungan anggaran tersebut menjadi faktor penting dalam menjamin ketersediaan sarana prasarana, pembiayaan operasional kegiatan diklat, serta pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Selain itu, pengelolaan anggaran yang akuntabel dan sesuai dengan prinsip tata kelola yang baik menjadi modal strategis bagi BDK Manado dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan program serta memperkuat kepercayaan instansi mitra, termasuk dalam pelaksanaan kerja sama lintas sektor.

BDK Manado juga memiliki kekuatan kelembagaan yang ditopang oleh legitimasi dan pengakuan formal sebagai lembaga penyelenggara pendidikan dan

pelatihan yang telah terakreditasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Status akreditasi tersebut mencerminkan terpenuhinya standar kelembagaan, standar penyelenggaraan pelatihan, serta kualitas sumber daya pendukung yang dimiliki. Kekuatan kelembagaan ini memberikan kepercayaan yang tinggi dari instansi mitra, baik internal maupun eksternal, serta menjadi landasan yang kokoh bagi BDK Manado dalam mengembangkan kerja sama strategis, memperluas layanan pelatihan, dan meningkatkan mutu serta daya saing program diklat secara berkelanjutan.

Selain itu, BDK Manado memiliki kekuatan berupa jejaring kerja sama yang terus berkembang dengan berbagai instansi eksternal lintas sektor, antara lain Komisi Pemilihan Umum (KPU), Mahkamah Agung, Kementerian Hukum dan HAM, serta kementerian/lembaga pemerintah lainnya. Jejaring kerja sama ini menjadi modal strategis dalam memperluas peran BDK Manado sebagai pusat pengembangan kompetensi aparatur, khususnya dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang responsif terhadap kebutuhan institusi mitra. Sinergi tersebut mendukung peningkatan kualitas kurikulum, optimalisasi pemanfaatan narasumber praktisi, serta penguatan relevansi dan mutu pelatihan yang diselenggarakan.



2. Kelemahan (Weaknesses)

Di samping kekuatan yang dimiliki, BDK Manado masih menghadapi sejumlah keterbatasan internal yang memerlukan perhatian serius dalam perencanaan strategis 2025–2029. Salah satu kelemahan utama terletak pada sarana dan prasarana pelatihan yang belum sepenuhnya memenuhi standar pembelajaran modern dan berbasis teknologi. Kondisi gedung, ruang kelas, asrama, serta fasilitas pendukung lainnya masih memerlukan pembaruan agar mampu menunjang proses pembelajaran yang efektif dan nyaman.

Pemanfaatan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pelatihan belum sepenuhnya optimal akibat keterbatasan sebagian pengguna dalam mengoperasikan dan memanfaatkan sistem pembelajaran daring serta aplikasi manajemen pelatihan yang tersedia. Perbedaan tingkat pemahaman dan keterampilan digital, baik pada pengelola maupun peserta pelatihan, menyebabkan teknologi yang ada belum dimanfaatkan secara maksimal untuk mendukung proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan. Kondisi ini berdampak pada belum optimalnya efektivitas pembelajaran jarak jauh serta pemanfaatan data pelatihan berbasis digital secara menyeluruh.

Selain keterbatasan dalam pemanfaatan teknologi oleh pengguna, kelemahan lain yang dihadapi BDK Manado adalah adanya pemblokiran atau penyesuaian anggaran yang relatif sering terjadi dalam tahun berjalan. Kondisi ini berdampak langsung pada fleksibilitas dan konsistensi penyelenggaraan pelatihan, antara lain melalui perubahan jadwal pelaksanaan, penyesuaian waktu pelatihan, serta modifikasi pola pembelajaran. Dalam beberapa kasus, pelatihan reguler yang dirancang dengan durasi penuh harus disesuaikan menjadi model pembelajaran campuran (*blended learning*), misalnya dengan pengurangan hari tatap muka dan pengalihan sebagian sesi ke pembelajaran daring. Penyesuaian tersebut berpotensi memengaruhi kedalaman materi, efektivitas proses pembelajaran, serta capaian kompetensi peserta.

Dari sisi sumber daya manusia, jumlah widyaiswara dan tenaga pendukung dengan kompetensi tertentu masih terbatas, terutama pada bidang-bidang strategis yang membutuhkan keahlian spesifik. Kondisi ini berpotensi memengaruhi variasi dan kedalaman materi pelatihan yang diselenggarakan. Selain itu, dinamika mutasi dan rotasi pegawai juga berdampak pada kesinambungan pengetahuan dan pengalaman kelembagaan.



Kelemahan lainnya adalah belum optimalnya sistem pemetaan kebutuhan pelatihan berbasis analisis kebutuhan organisasi dan jabatan. Pelaksanaan pelatihan masih cenderung didorong oleh ketersediaan program dan anggaran, belum sepenuhnya berbasis kebutuhan riil peningkatan kinerja aparatur. Evaluasi pelatihan pun masih berfokus pada aspek proses dan kepuasan peserta, belum secara sistematis mengukur dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja dan kualitas layanan.

Salah satu kelemahan yang dihadapi Balai Diklat Keagamaan Manado pada tahun berjalan adalah masih adanya sebagian anggaran yang terblokir (*blocked budget*), sehingga belum dapat dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan. Kondisi ini berdampak pada keterbatasan ruang gerak satuan kerja dalam merealisasikan beberapa agenda strategis, khususnya yang berkaitan dengan percepatan pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi aparatur. Anggaran yang terblokir umumnya disebabkan oleh proses penyesuaian kebijakan nasional, efisiensi anggaran, serta perlunya pemenuhan persyaratan administrasi tertentu sebelum dilakukan pembukaan blokir. Akibatnya, beberapa kegiatan harus mengalami penjadwalan ulang atau penyesuaian skala pelaksanaan agar tetap selaras dengan pagu anggaran yang tersedia. Selain itu, keterlambatan pembukaan blokir anggaran juga berpengaruh terhadap waktu pelaksanaan kegiatan, efektivitas penyerapan anggaran, serta capaian indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Hal ini menuntut Balai Diklat Keagamaan Manado untuk melakukan perencanaan ulang serta optimalisasi pemanfaatan anggaran yang sudah tersedia agar target kinerja tetap dapat tercapai secara maksimal.

3. Peluang (Opportunities)

Lingkungan strategis eksternal memberikan peluang yang besar bagi penguatan peran BDK Manado dalam periode Renstra 2025–2029. Kebijakan nasional yang menempatkan pembangunan sumber daya manusia sebagai prioritas utama pembangunan membuka ruang yang luas bagi pengembangan fungsi pendidikan dan pelatihan aparatur. Hal ini sejalan dengan arah kebijakan Kementerian Agama yang menekankan pentingnya peningkatan kompetensi, integritas, dan profesionalisme aparatur.

Penetapan Program Prioritas Menteri Agama (*Asta Protas*) Tahun 2025–2029 menjadi peluang strategis bagi BDK Manado untuk menyesuaikan dan memperkuat program pelatihan agar selaras dengan agenda nasional. Kebutuhan pengembangan kompetensi aparatur akan terus



meningkat seiring dengan perubahan regulasi, tuntutan reformasi birokrasi, serta peningkatan kualitas layanan publik.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi juga membuka peluang penerapan model pembelajaran yang lebih fleksibel, efisien, dan inklusif melalui sistem daring dan blended learning. Dengan pemanfaatan teknologi yang tepat, BDK Manado berpeluang memperluas jangkauan layanan pelatihan hingga ke wilayah terpencil dan kepulauan.

Selain itu, peluang kerja sama dengan perguruan tinggi keagamaan negeri dan lembaga pelatihan lainnya dapat dimanfaatkan untuk pengembangan kurikulum, peningkatan kapasitas widyaiswara, serta inovasi metode pembelajaran. Sinergi ini berpotensi memperkuat posisi BDK Manado sebagai pusat pengembangan kompetensi aparatur keagamaan di kawasan timur Indonesia.

4. Ancaman (Threats)

Di sisi lain, BDK Manado juga dihadapkan pada berbagai tantangan dan ancaman eksternal yang perlu diantisipasi dalam perencanaan strategis. Perubahan kebijakan dan regulasi yang berlangsung cepat menuntut kemampuan adaptasi organisasi yang tinggi. Apabila tidak diimbangi dengan peningkatan kapasitas kelembagaan, perubahan tersebut dapat memengaruhi kesinambungan program pelatihan.

Keterbatasan akses dan kualitas jaringan internet pada peserta pelatihan juga menjadi ancaman, khususnya dalam penyelenggaraan pelatihan berbasis daring atau pembelajaran jarak jauh. Kondisi jaringan yang tidak stabil bahkan tidak tersedia sejak awal pelatihan menyebabkan sebagian peserta tidak dapat mengikuti kegiatan secara optimal, termasuk ketidakhadiran pada sesi pembelajaran. Situasi ini berpotensi mengganggu kelancaran proses pelatihan, menurunkan efektivitas pembelajaran, serta memengaruhi capaian hasil pelatihan secara keseluruhan.

Keterbatasan dan fluktuasi anggaran merupakan tantangan tersendiri dalam menjaga keberlanjutan program. Selain itu, kondisi geografis wilayah layanan yang luas, mencakup daerah kepulauan dan wilayah terpencil, menjadi kendala dalam pelaksanaan pelatihan tatap muka secara merata.

Ancaman lainnya berasal dari faktor eksternal yang tidak terduga, seperti bencana alam, krisis kesehatan, maupun kondisi ekonomi global, yang dapat mengganggu pelaksanaan program. Tingginya ekspektasi pemangku kepentingan terhadap kualitas dan dampak pelatihan juga menuntut peningkatan kinerja BDK Manado secara berkelanjutan.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN

2.1 Visi dan Misi

Dalam rangka menyelaraskan persepsi, langkah, dan arah pelaksanaan program Kementerian Agama, penyelenggaraan tugas dan fungsi Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado perlu didukung oleh perumusan visi, misi, tujuan, dan sasaran tersebut menjadi pedoman strategis yang memberikan arah kebijakan serta landasan operasional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi guna mewujudkan program yang telah ditetapkan. Perumusan visi, misi, tujuan, dan sasaran kegiatan Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado merupakan penjabaran (cascading) dari Sasaran Program Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agama, yang disusun sebagai implementasi dari rencana program sebagaimana diamanatkan dalam visi, misi, dan Asta Cita Presiden RPJPN 2024–2045, RPJMN 2025–2029, Renstra Kementerian Agama 2025–2029, serta memperhatikan tugas dan fungsi organisasi, kondisi umum potensi, dan permasalahan yang dihadapi.

a. Visi

“Terwujudnya masyarakat yang rukun, maslahat dan cerdas bersama Indonesia maju menuju Indonesia emas 2045”

Terdapat 3 (tiga) kata kunci didalam Visi Kementerian Agama, yaitu: Rukun, Maslahat dan Cerdas. Makna dalam masing- masing kata kunci dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pertama “Rukun”, di mana hal ini merupakan dasar dari kehidupan bermasyarakat yang harmonis di tengah keberagaman Indonesia. Rukun atau kerukunan berarti hubungan yang harmonis di antara berbagai kelompok masyarakat, termasuk antarumat beragama, antarsuku, dan antara masyarakat dengan pemerintah. Kerukunan tidak hanya berarti tidak adanya konflik, tetapi juga adanya kolaborasi aktif untuk mencapai tujuan bersama. Sebagai negara dengan berbagai suku agama, budaya, dan bahasa, rukun menjadi kunci utama untuk menjaga persatuan. Rukun sendiri memiliki tiga dimensi, yaitu toleransi,



kesetaraan, dan kerjasama. Toleransi berarti sikap saling menghormati dan menghargai perbedaan dalam keyakinan, praktik keagamaan, kebebasan beribadah tanpa memaksakan pandangan pribadi kepada orang lain. Kemudian cara pandang keagamaan dan kebangsaan terhadap kesetaraan sebagai anak bangsa yang memiliki hak yang sama dalam menjalankan keyakinan dan beribadah tanpa diskriminasi. Adapun kerjasama adalah kesediaan untuk melakukan aktifitas bersama dalam lingkup sosial, ekonomi, dalam ikatan atau *bonding* dalam komunitas, pemukiman ataupun lingkaran profesi, kesukaan terhadap hal tertentu. Keberagamaan yang mengedepankan kerukunan adalah puncak, atau harmoni dalam membangun kebersamaan sebagai bangsa Indonesia dan berkontribusi terhadap pembangunan.

2. Kedua “Maslahat”. Maslahat dalam konteks beragama adalah keberagamaan yang relevan dengan kebutuhan zaman, tidak hanya bersifat ritualistik tetapi juga menyentuh aspek kehidupan sosial, ekonomi, dan budaya. Beragama maslahat adalah praktek keagamaan yang mengedepankan manfaat bagi pihak lain, orang lain dan lingkungan. Ajaran agama diharapkan mampu menjadi panduan untuk menciptakan keadilan, kesetaraan, dan kesejahteraan bagi seluruh lapisan masyarakat. Beragama maslahat mencerminkan keberagamaan yang memberikan manfaat dan membawa kebaikan, baik secara individu maupun kolektif, sehingga terbangun kesejahteraan bersama.
3. Ketiga “Cerdas” adalah istilah yang merujuk pada kemampuan seseorang untuk memahami, menganalisis, dan menerapkan informasi atau pengetahuan secara efektif dalam berbagai situasi. Visi cerdas adalah capaian kondisi masyarakat yang memiliki keandalan dari aspek mental, emosional, sosial, dan praktis yang memungkinkan individu-individu mampu beradaptasi, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang bijaksana. Pendapaian visi cerdas dilakukan Kementerian Agama melalui program pendidikan yang dikembangkan melalui sejumlah institusi pendidikan di seluruh Indonesia.

Dengan mengacu pada ketiga kata kunci tersebut, Kementerian Agama yang profesional dan andal dimaknai sebagai terwujudnya dukungan Aparatur Sipil Negara

Kementerian Agama yang memiliki kompetensi, kreativitas, serta tanggung jawab dalam menghasilkan layanan dan produk berkualitas di bidang keagamaan dan pendidikan. Sementara itu, makna dari “Terwujudnya masyarakat yang rukun, maslahat, dan cerdas” merujuk pada kondisi masyarakat yang taat dan konsisten dalam menjalankan ibadah, memiliki pola pikir, sikap, dan perilaku yang toleran, setara, serta mampu membangun kerja sama dalam kehidupan beragama, disertai kemampuan berpikir kritis dan bertindak secara arif. Adapun “Bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045” menggambarkan peran masyarakat yang rukun, maslahat, dan cerdas dalam memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian visi Presiden dan Wakil Presiden menuju Indonesia Emas 2045, sejalan dengan arah Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025–2045.

Berdasarkan ketiga kata kunci tersebut, maka yang dimaksud dengan Kementerian Agama yang profesional dan andal adalah dukungan ASN Kementerian Agama kepada institusinya berupa keahlian, kreatifitas, dan tanggung jawab dalam menghasilkan produk berkualitas di bidang agama dan pendidikan. Adapun yang dimaksud “Terwujudnya masyarakat yang rukun, maslahat dan cerdas” adalah kompetensi masyarakat yang taat dan sungguh- sungguh dalam menjalankan ibadah, memiliki cara pandang, sikap, dan perilaku yang toleran, setara, dan kerjasama dalam beragama, tajam dalam berpikir, serta bijaksana dalam bertindak. Sedangkan yang dimaksud “Bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045” adalah masyarakat yang rukun, maslahat dan cerdas serta memberikan kontribusi terhadap terwujudnya visi Presiden dan Wakil Presiden menuju Indonesia Emas 2045 dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025- 2045.

b. Misi

Kementerian Agama merumuskan dan menetapkan misi sebagai bentuk dukungan terhadap pencapaian delapan misi Presiden dan Wakil Presiden, adapun misi Kementerian Agama 2025-2029 sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kualitas kehidupan beragama yang rukun dan berorientasi pada kemaslahatan;

2) Meningkatkan kualitas Pendidikan umum dengan kekhasan agama, pesantren, dan pendidikan keagamaan; dan

3) Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance);

Dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Kementerian Agama Tahun 2025–2029, Kementerian Agama menjalankan peran sebagai penyelenggara urusan pemerintahan di bidang keagamaan dan pendidikan, guna membantu Presiden dalam penyelenggaraan pemerintahan negara. Pada bidang keagamaan, Kementerian Agama berwenang merumuskan, menetapkan, serta melaksanakan kebijakan terkait urusan agama. Kementerian Agama terus berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama melalui penyediaan layanan keagamaan yang adil, inklusif, dan merata, sebagai upaya mewujudkan masyarakat yang maslahat. Peningkatan kualitas kesalehan tersebut diperkuat melalui pengarusutamaan moderasi beragama, baik melalui pembinaan masyarakat maupun pendidikan agama pada satuan pendidikan, sehingga terbentuk masyarakat yang tidak hanya saleh dalam relasi dengan Tuhan, tetapi juga moderat dan harmonis dalam kehidupan bermasyarakat.

Dalam bidang pendidikan, Kementerian Agama secara berkelanjutan menyelenggarakan layanan pendidikan yang merata dan bermutu pada seluruh jenjang, baik pendidikan umum berciri khas keagamaan, pendidikan agama, maupun pendidikan keagamaan, dengan tujuan menghasilkan peserta didik yang cerdas dan berdaya saing sehingga mampu berkontribusi dalam mewujudkan masyarakat yang cerdas. Peningkatan produktivitas dan daya saing pendidikan diharapkan dapat melahirkan lulusan yang produktif, efisien, dan memiliki kemampuan kompetitif, sehingga pada saat terjun ke masyarakat mampu memberikan kontribusi nyata dalam membentuk masyarakat yang unggul dan memiliki keunggulan komparatif. Selain itu, penerapan tata kelola pemerintahan yang baik menjadi prasyarat penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional dan andal sebagai penggerak utama sekaligus pelaksana seluruh misi yang telah ditetapkan. Dengan berorientasi pada

keterpaduan pelaksanaan seluruh misi tersebut, diharapkan dalam kurun waktu lima tahun ke depan visi Kementerian Agama dapat diwujudkan secara optimal.

2.2. Tujuan Balai Diklat Keagamaan Manado.

Tujuan organisasi Balai Diklat Keagamaan Manado merupakan kondisi atau capaian yang ingin diwujudkan dalam rangka mendukung pencapaian tujuan Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sehubungan dengan hal tersebut, tujuan yang hendak dicapai oleh Balai Diklat Keagamaan Manado adalah sebagai berikut :

1. Terlaksananya Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Balai Diklat Keagamaan Manado
2. Terlaksananya Pelatihan Tenaga Administrasi
3. Terlaksananya Pelatihan Administrasi di Lembaga Pendidikan
4. Terlaksananya Pelatihan Tenaga Teknis Keagamaan
5. Terlaksananya Pelatihan Tenaga Teknis Pendidikan

2.3. Sasaran Kegiatan Balai Diklat Keagamaan Manado

Ada empat Sasaran Program Badan Moderasi Beragama Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agama dalam mendukung ketercapaian visi, misi tujuan dan sasaran strategis kementerian Agama tahun 2020-2024 sebagai berikut :

1. Sasaran Program 1 (SP1): Meningkatnya kualitas kebijakan pembangunan bidang agama yang moderat/maslahat dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang profesional dan moderat
2. Sasaran Program 2 (SP2): Meningkatnya kualitas Layanan pentashihan mushaf al-Qur'an, pengkajian, dan pengelolaan Bayt al- Qur'an dan Museum Istiqlal
3. Sasaran Program 3 (SP3): Meningkatnya kualitas kebijakan bidang pendidikan yang moderat/maslahat dan pengembangan Sumber Daya

Manusia yang profesional dan moderat

4. Sasaran Program 4 (SP4): Meningkatnya tata kelola organisasi BMBPSDM yang efektif dan akuntabel.

Balai Diklat Keagamaan Manado mendukung ketercapaian Sasaran Program Badan Moderasi Beragama Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agama Sasaran Program 1 (SP1): Meningkatnya kualitas kebijakan pembangunan bidang agama yang moderat/maslahat dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang profesional dan moderat, Sasaran Program 3 (SP3): Meningkatnya kualitas kebijakan bidang pendidikan yang moderat/maslahat dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang profesional dan moderat. Dan Sasaran Program 4 (SP4): Meningkatnya tata kelola organisasi BMBPSDM yang efektif dan akuntabel.

Balai Diklat Keagamaan Manado mendukung ketercapaian Sasaran Program Badan Moderasi Beragama Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agama Sasaran Program 1 (SP1): Meningkatnya kualitas kebijakan pembangunan bidang agama yang moderat/maslahat dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang profesional dan moderat, Sasaran Program 3 (SP3): Meningkatnya kualitas kebijakan bidang pendidikan yang moderat/maslahat dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang profesional dan moderat. Dan Sasaran Program 4 (SP4): Meningkatnya tata kelola organisasi BMBPSDM yang efektif dan akuntabel.

Indikator tercapainya Sasaran Program Badan Moderasi Beragama Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agama Sasaran Program 1 (SP1): Meningkatnya kualitas kebijakan pembangunan bidang agama yang moderat/maslahat dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang profesional dan moderat sebagai Sasaran Kegiatan Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado yaitu :

1. Meningkatnya kompetensi manajemen, kepemimpinan dan moderasi beragama bagi Sumber Daya Manusia Agama dan Keagamaan dengan menggunakan indikator kinerja, antara lain:
 - a. Nilai Kepuasan layanan penyelenggaraan pengembangan

kompetensi

- b. Nilai Kepuasan Pengguna terhadap lulusan pengembangan kompetensi
 - c. Persentase Peningkatan Kompetensi manajemen dan kepemimpinan pada SDM Agama dan Keagamaan
 - d. Persentase pengembangan kompetensi yang memanfaatkan platform digital
 - e. Persentase Peningkatan Kompetensi moderasi beragama pada SDM Agama dan Keagamaan.
 - f. Persentase lembaga pengembangan kompetensi yang memperoleh akreditasi B untuk pelatihan kepemimpinan dan Latsar
2. Meningkatnya Kompetensi Teknis Sumber Daya Manusia Keagamaan dengan menggunakan indikator kinerja, antara lain:
- a. Nilai Kepuasan layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM keagamaan
 - b. Nilai kepuasan pengguna terhadap lulusan pengembangan kompetensi SDM keagamaan
 - c. Persentase lembaga pengembangan kompetensi SDM keagamaan yang memperoleh akreditasi A
 - d. Persentase Peningkatan Kompetensi SDM keagamaan
 - e. Persentase pengembangan kompetensi SDM keagamaan yang memanfaatkan platform digital

Indikator tercapainya Sasaran Program Badan Moderasi Beragama Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agama Sasara Program 3 (SP3): Meningkatnya kualitas kebijakan bidang pendidikan yang moderat/maslahat dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang profesional dan moderat yang diturunkan sebagai Sasaran Kegiatan Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Pendidikan dengan menggunakan indikator kinerja, antara lain :

- a. Nilai Kepuasan layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM Pendidikan.

- b. Nilai kepuasan pengguna terhadap lulusan pengembangan kompetensi SDM Pendidikan
- c. Persentase lembaga pengembangan kompetensi SDM pendidikan yang memperoleh akreditasi A
- d. Persentase Peningkatan Kompetensi SDM Pendidikan.
- e. Persentase pengembangan kompetensi SDM pendidikan yang memanfaatkan platform digital

Indikator tercapainya Sasaran Program Badan Moderasi Beragama Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agama Sasaran Program 4 (SP4): Meningkatnya tata kelola organisasi BMBPSDM yang efektif dan akuntabel, yang diturunkan sebagai sasaran kegiatan Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado yaitu :

- 1. Meningkatnya kualitas perencanaan dan anggaran dengan indikator kinerja yaitu Nilai Kinerja Anggaran
- 2. Meningkatnya kualitas penerapan Reformasi Birokrasi dengan indikator kinerja yaitu
 - a. Persentase laporan kinerja satuan kerja sesuai standar
 - b. Persentase Satuan Kerja yang memperoleh nilai pembangunan zona integritas minimal 60
- 3. Meningkatnya kualitas tata kelola perbendaharaan dan pelaksanaan anggaran
 - a. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran
 - b. Persentase satuan kerja yang menyusun Laporan Keuangan semester I dan semester II yang sesuai standar dan tepat waktu
 - c. Persentase pemenuhan target dan realisasi PNBPN dan BLU
 - d. Persentase Satuan Kerja yang menyusun RKBMN sesuai standar dan tepat waktu
- 4. Meningkatnya kualitas pengelolaan ASN (pengadaan, penempatan, pembinaan dan pengembangan pegawai)
 - a. Indeks Profesionalisme ASN
 - b. Persentase satuan kerja yang memiliki rencana kebutuhan pegawai dan rencana pengadaan SDM Aparatur (ASN) sesuai kebutuhan
 - c. Persentase ASN yang memperoleh penghargaan pegawai teladan/Inspiratif



- d. Persentase Digitalisasi Arsip dan mudah di akses
- e. Persentase sarana dan prasarana perkantoran yang dikembangkan sesuai roadmap
- f. Persentase peningkatan jumlah konten keagamaan dan pendidikan yang dipublikasi
- g. Persentase koleksi digital perpustakaan yang dapat diakses secara online
- h. Nilai Akreditasi Perpustakaan C

Sasaran Kegiatan telah dijabarkan dalam beberapa indikator kinerja yang selama 5 tahun kedepan (2025 -2029) telah ditetapkan target kinerja yang harus di capai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado. Adapun Target Indikator Kinerja 2025 -2029 disajikan dan dijelaskan pada bab III.

2.4. Rumusan Pengukuran/Meta data Indikator Kinerja

Rumusan pengukuran (metadata) indikator kinerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado disusun untuk mengukur ketercapaian Sasaran Program Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agama. Metadata disajikan berdasarkan Sasaran Program (SP) yang relevan dengan tugas dan fungsi BDK Manado.

Tabel 2.4.1. Rumusan Pengukuran Indikator Kinerja Sasaran Program 1 (IKSP 1)
BDK Manado Tahun 2025-2029

No	Indikator Kinerja	Definisi Operasional	Satuan	Rumus Perhitungan	Sumber Data	Frekuensi	Penanggung Jawab
SP1	Meningkatnya kualitas kebijakan pembangunan bidang agama dan pengembangan SDM yang profesional dan moderat						
1	Nilai Kepuasan Layanan Pengembangan Kompetensi	Rata-rata tingkat kepuasan peserta terhadap layanan diklat	Skor (1–100)	Total skor survei ÷ jumlah responden	Survei peserta	Tahunan	TIMJA Pelatihan



2	Nilai Kepuasan Pengguna Lulusan	Tingkat kepuasan pengguna terhadap lulusan diklat	Skor (1–100)	Total skor ÷ jumlah responden	Survei pengguna	Tahunan	TIM Evaluasi
3	Persentase Peningkatan Kompetensi Manajerial dan Kepemimpinan	Peserta yang mengalami peningkatan kompetensi manajerial dan kepemimpinan	Persen (%)	(Peserta meningkat ÷ total peserta) × 100	Pre-test & Post-test	Tahunan	Widyaiswara
4	Persentase Diklat Berbasis Digital	Diklat yang memanfaatkan platform digital/LMS	Persen (%)	(Jumlah diklat digital ÷ total diklat) × 100	Laporan diklat/LMS	Tahunan	Tim IT dan TIMJA Pelatihan
5	Persentase Peningkatan Kompetensi Moderasi Beragama	Peserta yang meningkat pemahaman moderasi beragama	Persen (%)	(Peserta meningkat ÷ total peserta) × 100	Instrumen evaluasi	Tahunan	Widyaswara
6	Persentase Lembaga Terakreditasi B	Lembaga diklat memperoleh akreditasi minimal B	Persen (%)	(Lembaga terakreditasi B ÷ total lembaga) × 100	BAN Diklat	Tahunan	Kasubag TU

Tabel 2.4.2. Rumusan Pengukuran Indikator Kinerja Sasaran Program 3 (IKSP 3)
BDK Manado Tahun 2025-2029

No	Indikator Kinerja	Definisi Operasional	Satuan	Rumus Perhitungan	Sumber Data	Frekuensi	Penanggung Jawab
SP3	Meningkatnya kualitas kebijakan bidang pendidikan dan pengembangan SDM pendidikan						
1	Nilai Kepuasan Layanan Diklat SDM Pendidikan	Kepuasan peserta diklat pendidikan	Skor (1–100)	Total skor ÷ jumlah responden	Survei peserta	Tahunan	TIMJA Pelatihan,



2	Nilai Kepuasan Pengguna Lulusan SDM Pendidikan	Kepuasan pengguna terhadap lulusan diklat pendidikan	Skor (1–100)	Total skor ÷ jumlah responden	Survei pengguna	Tahunan	TIM Evaluasi
3	Persentase Lembaga Terakreditasi A SDM Pendidikan	Lembaga diklat SDM pendidikan terakreditasi A	Persen (%)	$(\text{Lembaga A} \div \text{total lembaga}) \times 100$	BAN Diklat	Tahunan	TIM Akreditasi, Kasubag TU
4	Persentase Peningkatan Kompetensi SDM Pendidikan	Peserta diklat pendidikan yang meningkat kompetensinya	Persen (%)	$(\text{Peserta meningkat} \div \text{total peserta}) \times 100$	Pre-test & Post-test	Tahunan	Widyaiswara
5	Persentase Diklat SDM Pendidikan Berbasis Digital	Diklat SDM pendidikan berbasis LMS	Persen (%)	$(\text{Diklat digital} \div \text{total diklat}) \times 100$	LMS	Tahunan	Tim IT

Tabel 2.4.3. Rumusan Pengukuran Indikator Kinerja Sasaran Program 4 (IKSP 4) BDK Manado Tahun 2025-2029

No	Indikator Kinerja	Definisi Operasional	Satuan	Rumus Perhitungan	Sumber Data	Frekuensi	Penanggung Jawab
SP4	Meningkatnya tata kelola organisasi yang efektif dan akuntabel						
1	Nilai Kinerja Anggaran	Nilai kualitas perencanaan dan pelaksanaan anggaran	Nilai	Penilaian Kementerian Keuangan	My Intruss	Tahunan	Kasubag TU, TIM Keu
2	Persentase Laporan Kinerja Sesuai Standar	Laporan kinerja satuan kerja sesuai pedoman SAKIP	Persen (%)	$(\text{Laporan sesuai} \div \text{total laporan}) \times 100$	Dokumen LKjIP	Tahunan	Kasubag TU, TIM Keu, TIM Kepeg



3	Persentase Satker dengan Nilai ZI ≥ 60	Satuan kerja memperoleh nilai zona integritas minimal 60	Persen (%)	$(\text{Satker memenuhi} \div \text{total satker}) \times 100$	Penilaian RB	Tahunan	Kasubag TU
4	Nilai IKPA	Indikator kinerja pelaksanaan anggaran	Nilai	Penilaian Kementerian Keuangan	IKPA	Tahunan	TIM Keu, PPK, Kasubag TU
5	Persentase Laporan Keuangan Tepat Waktu	Penyusunan LK semester sesuai standar dan waktu	Persen (%)	$(\text{LK tepat waktu} \div \text{total LK}) \times 100$	Laporan Keuangan	Semesteran	Kasubag TU, TIM Keu
6	Indeks Profesionalisme ASN	Indeks tingkat profesional ASN	Indeks	Penilaian BKN	SIASN	Tahunan	Kasubag TU, TIM Kepeg
7	Nilai Akreditasi Perpustakaan	Hasil akreditasi perpustakaan BDK Manado	Nilai	Penilaian lembaga akreditasi	Dokumen akreditasi	Tahunan	Kasubag TU, Pustakawan

2.5 Identifikasi Manajemen Risiko Pembangunan

Pelaksanaan Rencana Strategis Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado Tahun 2025–2029 berpotensi menghadapi berbagai risiko yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan, sasaran, dan target kinerja pembangunan kelembagaan. Oleh karena itu, diperlukan identifikasi dan pengelolaan risiko pembangunan secara sistematis sebagai bagian dari penerapan manajemen kinerja dan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

Manajemen risiko pembangunan dimaksudkan untuk mengidentifikasi potensi risiko sejak tahap perencanaan, menganalisis dampaknya terhadap pencapaian sasaran strategis, serta merumuskan langkah-langkah mitigasi guna meminimalkan kemungkinan dan dampak risiko tersebut. Identifikasi risiko dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi internal dan eksternal organisasi, dinamika kebijakan, serta karakteristik wilayah layanan Balai Diklat Keagamaan Manado.

Risiko pembangunan yang teridentifikasi dalam pelaksanaan Renstra BDK Manado Tahun 2025–2029 meliputi aspek perencanaan, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, pendanaan, teknologi informasi, serta faktor lingkungan strategis lainnya. Adapun identifikasi risiko pembangunan dan upaya mitigasinya dapat diuraikan sebagai berikut :

**Identifikasi Manajemen Risiko Pembangunan
BDK Manado Tahun 2025–2029**

No	Area Risiko	Risiko Utama	Dampak terhadap Kinerja	Tingkat Risiko	Strategi Mitigasi
1	Perencanaan Program	Program pelatihan tidak sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan riil aparatur	Target kinerja pelatihan dan sasaran strategis tidak tercapai secara optimal	Sedang	Penguatan analisis kebutuhan pelatihan (Training Need Analysis) berbasis jabatan dan kinerja
2	Kebijakan dan Regulasi	Perubahan kebijakan dan regulasi pusat berlangsung cepat	Terjadi keterlambatan penyesuaian program dan kegiatan	Sedang	Peningkatan koordinasi dengan unit pusat serta pemutakhiran regulasi secara berkala
3	Sumber Daya Manusia	Keterbatasan jumlah dan kompetensi widyaiswara serta SDM pendukung	Menurunnya kualitas dan variasi materi serta metode pelatihan	Sedang	Peningkatan kapasitas SDM melalui diklat, sertifikasi, dan kerja sama dengan pihak eksternal
4	Sarana dan Prasarana	Sarana dan prasarana pelatihan belum sepenuhnya memenuhi standar	Efektivitas dan kenyamanan proses pembelajaran berkurang	Sedang	Modernisasi dan pemeliharaan sarana prasarana secara bertahap dan berkelanjutan
5	Pendanaan	Fluktuasi atau keterbatasan alokasi anggaran	Pembatasan jumlah dan cakupan kegiatan pelatihan	Sedang	Optimalisasi perencanaan anggaran serta efisiensi belanja kegiatan
6	Teknologi Informasi	Pemanfaatan sistem digital dan pembelajaran daring belum optimal	Terbatasnya jangkauan dan kualitas layanan pelatihan	Sedang	Penguatan infrastruktur TIK dan pengembangan Learning Management System (LMS)
7	Wilayah dan Geografis	Luas wilayah layanan dan kondisi geografis yang sulit dijangkau	Ketimpangan akses pelatihan antar wilayah	Sedang	Pengembangan pelatihan daring dan blended learning untuk wilayah 3T
8	Faktor Eksternal	Bencana alam, krisis kesehatan, atau kondisi darurat lainnya	Penundaan atau pembatalan pelaksanaan program pelatihan	Rendah–Sedang	Penyusunan skenario alternatif dan penerapan manajemen kontinjensi



BAB III

3.1 Target Kinerja

Dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BMBPSDM) Kementerian Agama, Balai Diklat Keagamaan Manado (BDK Manado) sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) pelatihan melaksanakan fungsi pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur dan non- aparatur di bidang keagamaan sesuai dengan wilayah kerjanya.

Peran BDK Manado diwujudkan melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis, fungsional, serta pengembangan kompetensi lainnya yang berbasis kebutuhan organisasi, berorientasi pada peningkatan kinerja, dan selaras dengan penguatan moderasi beragama. Pelaksanaan fungsi tersebut diarahkan untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis BMBPSDM, yang diturunkan ke dalam sasaran strategis BDK Manado sebagai kondisi yang ingin dicapai secara terukur dalam periode 5 (lima) tahun, sebagaimana diuraikan dalam Bab II.

Sasaran strategis BDK Manado mencerminkan kontribusi langsung terhadap pencapaian hasil (outcome) dari Program Kerukunan Umat dan Layanan Kehidupan Beragama, Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran, serta Program Dukungan Manajemen, melalui keterkaitan yang jelas antara input, output, dan outcome kegiatan pelatihan. Untuk menjamin keterukuran dan akuntabilitas kinerja, setiap sasaran strategis diukur menggunakan Indikator Kinerja Sasaran Program (IKSP) yang ditetapkan sebagai instrumen pengendalian, pemantauan, dan evaluasi kinerja dalam kerangka manajemen kinerja berbasis hasil.



Tabel 3.1.

Indikator Kinerja Sasaran Program Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan SDM Kementerian
Agama 2025-2029

Kode	Sasaran Program / Sasaran Kegiatan/indikator Kinerja	Indikator Kinerja	Satuan	Base line 2024	Target Kinerja 2029	Penanggung jawab
7893 - Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan dan Moderasi Beragama						
SP1	Meningkatnya Kompetensi Manajemen, Kepemimpinan Dan Moderasi Beragama Bagi Sumber Daya Manusia Agama Dan Keagamaan	Nilai Kepuasan layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi	Nilai	88.00	90.00	TIMJA Pelatihan
		Nilai kepuasan pengguna terhadap lulusan pengembangan kompetensi	Nilai	90.00	95.00	TIM Evaluasi
		Persentase Peningkatan Kompetensi manajemen dan kepemimpinan pada SDM Agama dan Keagamaan	%	76.00	85.00	Widyaiswara
		Persentase pengembangan kompetensi yang memanfaatkan platform digital	%	76.00	81.00	Tim IT dan TIMJA Pelatihan
		Persentase Peningkatan Kompetensi moderasi beragama pada SDM Agama dan Keagamaan.	%	76.00	85.00	Widyaswara
		Persentase lembaga pengembangan kompetensi yang memperoleh akreditasi B untuk pelatihan	%	52.94	100	Kepala Tata Usaha



		kepemimpinan dan Latsar				
7894 - Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Keagamaan						
SP2	Meningkatnya Kompetensi Teknis Sumber Daya Manusia Keagamaan	Nilai Kepuasan layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM keagamaan	Nilai	88.00	90.00	Kepala Tata Usaha
		Nilai kepuasan pengguna terhadap lulusan pengembangan kompetensi SDM keagamaan	Nilai	91.00	95.00	Kepala Tata Usaha
		Persentase lembaga pengembangan kompetensi SDM keagamaan yang memperoleh akreditasi A	%	70.59	100	Kepala Tata Usaha
		Persentase Peningkatan Kompetensi SDM keagamaan	%	66.00	81.00	Ketua TIMJA Pelatihan
		Persentase pengembangan kompetensi SDM keagamaan yang memanfaatkan platform digital	%	76.00	81.00	Kepala Tata Usaha
7897 - Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan dan Moderasi Beragama di Lembaga Pendidikan						
SP3	Meningkatnya Kompetensi Manajemen, Kepemimpinan dan Moderasi	Nilai Kepuasan layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi	Nilai	88.00	89.00	TIMJA Pelatihan,



	Beragama di Lembaga Pendidikan	Nilai kepuasan pengguna terhadap lulusan pengembangan kompetensi	Nilai	90.00	95.00	TIM Evaluasi
		Persentase Peningkatan Kompetensi moderasi beragama pada SDM di lembaga pendidikan.	%	80.00	85.00	TIM Akreditasi, Kasubag TU
		Persentase Peningkatan Kompetensi manajemen dan kepemimpinan pada SDM di lembaga pendidikan	%	80.00	85.00	Widyaiswara
7898 - Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pendidikan						
SP4	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Pendidikan	Nilai Kepuasan layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM pendidikan	Nilai	88.00	89.00	Kepala Tata Usaha
		Nilai kepuasan pengguna terhadap lulusan pengembangan kompetensi SDM pendidikan	Nilai	81.00	95.00	Kepala Tata Usaha
		Persentase lembaga pengembangan kompetensi SDM pendidikan yang memperoleh akreditasi A	%	70.59	100	Kepala Tata Usaha
		Persentase Peningkatan Kompetensi	%	85.00	87.50	Ketua TIMJA Pelatihan



		SDM Pendidikan.				
		Persentase pengembangan kompetensi SDM pendidikan yang memanfaatkan platform digital	%	76.00	81.00	Kepala Tata Usaha
2156 - Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya						
SP5	Meningkatnya peran dan layanan dukungan manajemen organisasi yang inovatif, transparan dan berintegritas BMBPSDM	Nilai Kinerja Anggaran	Nilai	97.65	92.00	Kepala Tata Usaha
		Persentase laporan kinerja satuan kerja sesuai standar	%	0	81.00	Kepala Tata Usaha
		Persentase Satuan Kerja yang memperoleh nilai pembangunan zona integritas minimal 75 BDK MANADO	%	0	83	Kepala Tata Usaha
		Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	Nilai	94.00	95.25	Kepala Tata Usaha
		Persentase Laporan Keuangan semester I dan semester II yang sesuai standar dan tepat waktu	%	80.00	84.00	Kepala Tata Usaha
		Persentase pemenuhan target dan realisasi PNPB dan BLU	%	0	74.00	Kepala Tata Usaha
		Persentase Satuan Kerja yang menyusun	%	73.00	90.00	

		RKBMN sesuai standar dan tepat waktu				Kepala Tata Usaha
		Indeks Profesionalisme ASN	Nilai	77.00	77.30	Kepala Tata Usaha
		Persentase satuan kerja yang memiliki rencana kebutuhan pegawai dan rencana pengadaan SDM Aparatur (ASN) sesuai kebutuhan	%	50.00	55	Kepala Tata Usaha
		Persentase ASN yang memperoleh penghargaan pegawai teladan/Inspiratif	%	0	7.00	Kepala Subbagian Tata Usaha
		Persentase Digitalisasi Arsip dan mudah diakses	%	5	45	Kepala Subbagian Tata Usaha
		Persentase sarana dan prasarana perkantoran yang dikembangkan sesuai <i>roadmap</i>	%	60.00	85.00	Kepala Subbagian Tata Usaha
		Persentase peningkatan jumlah konten keagamaan dan pendidikan yang dipublikasi	%	5	9	Kepala Subbagian Tata Usaha
		Persentase koleksi digital perpustakaan yang dapat diakses secara <i>online</i>	%	5	55.00	Kepala Subbagian Tata Usaha



		Nilai Akreditasi Perpustakaan	Nilai	C	A	Kepala Subbagian Tata Usaha
--	--	----------------------------------	-------	---	---	-----------------------------------

3.2 Kerangka Pendanaan

Dalam rangka mendukung pencapaian tujuan Balai Diklat Keagamaan (BDK) Manado, sasaran strategis, serta pelaksanaan program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis, diperlukan dukungan sumber daya yang memadai, khususnya dukungan pendanaan yang berkelanjutan dan akuntabel.

Pendanaan merupakan faktor strategis dalam menjamin terselenggaranya program pengembangan kompetensi aparatur dan peningkatan kualitas tata kelola kelembagaan secara efektif dan efisien. Sumber pendanaan BDK Manado berasal dari Pemerintah Pusat dan/atau sumber lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Adapun sumber pendanaan yang saat ini telah dan akan berjalan selama periode Renstra adalah sebagai berikut:

1. Pendanaan program pengembangan kompetensi serta dukungan manajemen yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) Tahun 2025–2029, khususnya melalui alokasi anggaran Rupiah Murni. Pendanaan tersebut berasal dari dua fungsi anggaran, yaitu fungsi agama dan fungsi pendidikan, yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Balai Diklat Keagamaan Manado.
2. Pendanaan yang bersumber dari kerja sama dengan mitra pembangunan dan/atau masyarakat, baik dalam bentuk dukungan pembiayaan, fasilitas, maupun bentuk kontribusi lainnya, yang pelaksanaannya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya, indikasi kebutuhan pendanaan untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis Balai Diklat Keagamaan Manado sampai dengan Tahun 2029 disusun secara bertahap dan proporsional, dengan mempertimbangkan prioritas program, kemampuan fiskal, serta kebijakan penganggaran nasional. Rincian indikasi kebutuhan pendanaan tersebut disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3.2
Indikasi Kebutuhan Pendanaan BDK Manado 2025-2025

Kegiatan	INDIKASI KEBUTUHAN PENDANAAN (Rp.000.000,-)				
	2025	2026	2027	2028	2029
7893 - Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan Dan Moderasi Beragama	2,154	2,273	2499	2,750	3,025
7894 - Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Keagamaan	2154	1787	2075	2391	2740
7897 - Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan dan Moderasi Beragama di Lembaga Pendidikan	718	757	833	917	1,008
7898 - Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pendidikan	6372	7394	8133	8946	9841
2156 - Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	10.388.834	10.130.929	11.144.021	12. 258.424	13.484.266

BAB IV

PENUTUP

Rencana Strategis Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado Tahun 2025–2029 disusun sebagai dokumen perencanaan jangka menengah yang menjadi pedoman dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi pengembangan kompetensi aparatur Kementerian Agama di wilayah Sulawesi Utara, Gorontalo, dan Sulawesi Tengah. Renstra ini merupakan penjabaran operasional dari visi, misi, tujuan, dan sasaran Kementerian Agama serta Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan tetap memperhatikan dinamika lingkungan strategis, capaian kinerja periode sebelumnya, serta tantangan dan peluang yang dihadapi ke depan.

Melalui Renstra ini, arah kebijakan dan strategi Balai Diklat Keagamaan Manado difokuskan pada peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada hasil. Penguatan moderasi beragama, peningkatan kompetensi teknis dan manajerial aparatur, pemanfaatan teknologi digital, serta penguatan tata kelola kelembagaan menjadi prioritas utama dalam mendukung terwujudnya aparatur Kementerian Agama yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing.

Keberhasilan pelaksanaan Rencana Strategis ini sangat bergantung pada komitmen dan sinergi seluruh pemangku kepentingan, baik internal Balai Diklat Keagamaan Manado maupun eksternal, termasuk unit kerja Kementerian Agama di daerah, perguruan tinggi, dan mitra strategis lainnya. Oleh karena itu, diperlukan koordinasi yang efektif, dukungan sumber daya yang memadai, serta penguatan sistem pengendalian dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan agar setiap program dan kegiatan dapat dilaksanakan secara optimal dan akuntabel.

Renstra Balai Diklat Keagamaan Manado Tahun 2025–2029 diharapkan menjadi instrumen strategis yang mampu mengarahkan seluruh pelaksanaan program dan kegiatan secara terukur dan berkesinambungan, sekaligus menjadi dasar dalam penyusunan rencana kerja tahunan. Dengan pelaksanaan yang konsisten dan evaluasi yang berkelanjutan, Renstra ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam mewujudkan masyarakat yang rukun, maslahat, dan cerdas bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045.



LAMPIRAN MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN BALAI DIKLAT KEAGAMAAN MANADO TAHUN 2025 – 2029

LAMPIRAN I MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN

KEGIATAN	SASARAN PROGRAM/SASARAN KEGIATAN/INDIKATOR	SATUAN	BASELINE 2024			TARGET			ALOKASI ANGGARAN (dalam juta rupiah Rp000.000)					TOTAL ALOKASI (Rp)	Unit Pelaksana
			2025	2026	2027	2028	2029								
025 - KEMENTERIAN AGAMA															
- BALAI DIKLAT KEAGAMAAN MANADO									21,386,834	22,809,929	25,090,922	27,600,014	30,360,015	127,247,714	BDK Manado
1. FUNGSI AGAMA															
025.DC - PROGRAM KERUKUNAN UMAT DAN LAYANAN KEHIDUPAN BERAGAMA									5,285	5,285	5,814	6,395	7,034	29,813	BDK Manado
7893 - Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan dan Moderasi Beragama									2,872	3,030	3,333	3,666	4,033	16,934	BDK Manado
SK.7893.1 Meningkatkan kompetensi manajemen, kepemimpinan dan moderasi beragama bagi Sumber Daya Manusia Agama dan Keagamaan															
KSK.7893.1.2 Nilai Kepuasan layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi	Nilai		88	88.2	88.4	88.6	88.8	90							
KSK.7893.1.3 Nilai Kepuasan pengguna terhadap kuisan pengembangan kompetensi	Nilai		90	91	92	93	94	95							
KSK.7893.1.4 Persentase Peningkatan Kompetensi manajemen dan kepemimpinan pada SDM Agama dan Keagamaan	%		76	81	82	83	84	85							
KSK.7893.1.5 Persentase pengembangan kompetensi yang memanfaatkan platform digital	%		76	77	78	79	80	81							
KSK.7893.1.6 Persentase Peningkatan Kompetensi moderasi beragama pada SDM Agama dan Keagamaan	%		76	81	82	83	84	85							
KSK.7893.1.7 Persentase lembaga pengembangan kompetensi yang memperoleh akreditasi B untuk pelatihan kepemimpinan dan Latsar	%		52.94	89.01	100	100	100	100							
7894 - Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Keagamaan									1,754	1,787	2,075	2,392	2,740	10,748	BDK Manado
SK.7894.1 Meningkatkan Kompetensi Teknis Sumber Daya Manusia Keagamaan															
KSK.7894.1.2 Nilai Kepuasan layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM keagamaan	Nilai		88	88.2	88.4	88.6	88.8	90							
KSK.7894.1.3 Nilai Kepuasan pengguna terhadap kuisan pengembangan kompetensi SDM keagamaan	Nilai		91	91	92	93	94	95							
KSK.7894.1.4 Persentase lembaga pengembangan kompetensi SDM keagamaan yang memperoleh akreditasi A	%		70.59	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100							
KSK.7894.1.5 Persentase Peningkatan Kompetensi SDM keagamaan	%		66	77	78	79	80	81							
KSK.7894.1.6 Persentase pengembangan kompetensi SDM keagamaan yang memanfaatkan platform digital	%		76	77	78	79	80	81							
1. FUNGSI PENDIDIKAN									XXX	XXX	XXX	XXX	XXX		
025.DI - PROGRAM KUALITAS PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN									XXX	XXX	XXX	XXX	XXX		
7896 - Pengembangan Strategi Kebijakan Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan									XXX	XXX	XXX	XXX	XXX		
7897 - Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan dan Moderasi Beragama di Lembaga Pendidikan									XXX	XXX	XXX	XXX	XXX		
SK.7897.1 Meningkatkan Kompetensi Manajemen, Kepemimpinan dan Moderasi Beragama di Lembaga Pendidikan															
KSK.7897.1.1 Nilai Kepuasan layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi	Nilai		88	88.2	88.4	88.6	88.8	89							
KSK.7897.1.2 Nilai Kepuasan pengguna terhadap kuisan pengembangan kompetensi	Nilai		90	91	92	93	94	95							
KSK.7897.1.3 Persentase Peningkatan Kompetensi moderasi beragama pada SDM di lembaga pendidikan	%		80	81	82	83	84	85							
KSK.7897.1.4 Persentase Peningkatan Kompetensi manajemen dan kepemimpinan pada SDM di lembaga pendidikan	%		80	81	82	83	84	85							
7898 - Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pendidikan									6,372	7,394	8,133	8,947	9,841	40,687	BDK Manado
SK.7898.1 Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pendidikan															
KSK.7898.1.2 Nilai Kepuasan layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM pendidikan	Nilai		88	88.2	88.4	88.6	88.8	89							
KSK.7898.1.3 Nilai Kepuasan pengguna terhadap kuisan pengembangan kompetensi SDM pendidikan	Nilai		91	91	92	93	94	95							
KSK.7898.1.4 Persentase lembaga pengembangan kompetensi SDM pendidikan yang memperoleh akreditasi A	%		70.59	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100							
KSK.7898.1.5 Persentase Peningkatan Kompetensi SDM Pendidikan	%		85	85.5	86	86.5	87	87.5							
KSK.7898.1.6 Persentase pengembangan kompetensi SDM pendidikan yang memanfaatkan platform digital	%		76	77	78	79	80	81							
025.WA - PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN									10,388,834	10,130,929	11,144,022	12,258,424	13,484,266	57,406,475	BDK Manado
2156 - Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia															
SK.2156.1 Meningkatkan peran dan layanan dukungan manajemen organisasi yang inovatif, transparan dan berintegritas BDK MANADO															
KSK.2156.1.1 Nilai Kinerja Anggaran BDK MANADO	Nilai		97.65	90	90.5	91	91.5	92							
KSK.2156.1.2 Persentase laporan kinerja satuan kerja sesuai standar BDK MANADO	%		N/A	75	77	79	80	81							
KSK.2156.1.3 Persentase Satuan Kerja yang memperoleh nilai pembangunan zona integritas minimal 75 BDK MANADO	%		N/A	0	80	81	82	83							
KSK.2156.1.4 Nilai indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran BDK MANADO	Nilai		94	94.25	94.5	94.75	95	95.25							
KSK.2156.1.6 Persentase Laporan Keuangan semester I dan semester II yang sesuai standar dan tepat waktu BDK MANADO	%		80	80.95	81	82	83	84							
KSK.2156.1.7 Persentase pemenuhan target dan realisasi PNPB dan BLU BDK MANADO	%		N/A	70	71	72	73	74							
KSK.2156.1.8 Persentase Satuan Kerja yang menyusun RKBMN sesuai standar dan tepat waktu BDK MANADO	%		73	100	100	100	100	100							
KSK.2156.1.9 Indeks Profesionalisme ASN BDK MANADO	Nilai		77	77.1	77.15	77.2	77.25	77.3							
SK.2156.1.10 Persentase satuan kerja yang memiliki rencana kebutuhan pegawai dan rencana pengadaan SDM Aparatur (ASN) sesuai kebutuhan BDK M	%		50	100	100	100	100	100							
SK.2156.1.11 Persentase ASN yang memperoleh penghargaan pegawai teladan/inspirasi BDK MANADO	%		N/A	3	4	5	6	7							
SK.2156.1.15 Persentase Digitalisasi Anap dan mudah di akses BDK MANADO	%		5	15	25	35	40	45							
SK.2156.1.16 Persentase sarana dan prasarana perkantoran yang dikembangkan sesuai roadmap BDK MANADO	%		60	65	70	75	80	85							
SK.2156.1.18 Persentase peningkatan jumlah konten keagamaan dan pendidikan yang dipublikasi BDK MANADO	%		5	5	6	7	8	9							
SK.2156.1.21 Persentase koleksi digital perpustakaan yang dapat diakses secara online BDK MANADO	%		5	5	25	35	45	55							
SK.2156.1.22 Nilai Akreditasi Perpustakaan BDK MANADO	Nilai		C	C	C	B	A	A							

