

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)



**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI SULAWESI BARAT
TAHUN 2019**

KATA PENGANTAR

Terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pengembangan dan penerapan system pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan nyata, sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasilguna dan bertanggungjawab (*akuntabel*).

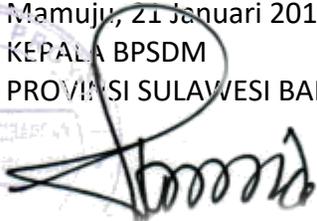
Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini adalah merupakan pertanggungjawaban kinerja yang terukur dan transparan dalam menjalankan pemerintahan yang baik dan dengan penanganan yang baik pula. Selain itu merupakan evaluasi hasil pencapaian tujuan dan sasaran, sebagai penjabaran dari visi, misi dan perencanaan strategic yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Laporan ini dapat menjadi bahan evaluasi, identifikasi, pembelajaran dan masukan strategis bagi seluruh pemangku kepentingan serta sebagai umpan balik (*feedback*) bagi seluruh jajaran aparatur dan dapat menunjukkan integritas serta kredibilitasnya pada masing-masing satuan unit kerja untuk memperoleh hasil kinerja yang baik dan memadai pada saat ini dan dimasa yang akan datang. Juga diharapkan, laporan ini dimaksudkan untuk memberikan informasi dan laporan ini berisi informasi pertanggungjawaban kinerja tugas pokok dan fungsi dalam rangka pencapaian visi, misi dan sasaran yang telah ditetapkan oleh

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2019. Meski disadari bahwa LKjIP Tahun 2019 ini meskipun jauh dari sempurna kiranya dapat memenuhi kewajiban akuntabilitas sebagai bentuk pertanggungjawaban capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.

Laporan ini diharapkan menjadi sumber informasi yang cukup dan sebagai bahan penyusunan dan implementasi rencana kerja, rencana anggaran dan rencana strategis dalam jangka panjang.

Pada akhirnya kita sangat berharap kiranya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini dapat bermanfaat, khususnya dalam meningkatkan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat di masa-masa yang akan datang.

Mamuju, 21 Januari 2019
KEPALA BPSDM
PROVINSI SULAWESI BARAT,

DR. YAKUB F. SOLON,SH,M.Pd
Pangkat : Pembina Utama Madya
NIP. 19651005 198812 1 002

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
RINGKASAN EKSEKUTIF	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Gambaran Umum BPSDM	2
BAB II RENCANA STRATEGI	24
A. Rencana Strategis	24
B. Indikator Kinerja Utama	27
C. Perjanjian Kinerja	28
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2019	30
A. Capaian Kinerja	30
B. Evaluasi Capaian Kinerja	34
C. Capaian Kinerja Anggaran	40
D. Analisis Efisiensi 2019	42
BAB IV PENUTUP	45
A. Kesimpulan	45
B. Langkah Perbaikan Kinerja	46
C. Saran	47

RINGKASAN EKSEKUTIF

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai lembaga yang mempunyai peran strategis dalam pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat khususnya melalui jalur Pendidikan dan Pelatihan.

Berdasarkan penetapan kinerja tahun 2019 untuk Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat, terdapat 2 (dua) sasaran strategis dengan 2 (dua) indikator kinerja yang harus dicapai. Untuk mencapai 2 indikator kinerja tersebut telah dialokasikan anggaran sebesar Rp 6.682.140.564,82 untuk melaksanakan 4 program dengan 25 kegiatan.

Walaupun dengan segala keterbatasan anggaran, sarana dan prasarana, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat mampu mewujudkan kinerja tersebut dengan capaian kinerja 100% berdasarkan indikator kinerja utama yang telah ditetapkan untuk Tahun 2019.

Sasaran Strategis dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2019

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
I	Meningkatkan kualitas kemampuan dan profesionalisme Aparatur dalam Pengembangan SDM Aparatur dan Non Aparatur	Persentase Capaian program pengelolaan manajemen ASN secara Profesional	100%	100%	100%

II	Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan kualitas ASN untuk penerapan pemerintahan yang lebih baik	Persentase capaian program pelayanan Administrasi dan penerapan pemerintahan yang lebih baik	100%	100%	100%
Rata-Rata Kinerja					100%

Sedangkan dari segi kinerja keuangan, dari total Rp 6.682.140.564,82 anggaran yang terserap untuk mewujudkan kinerja adalah Rp 6.085.331.097,00 atau 96,29%. Dan capaian kinerja fisik mencapai 100%.

Kinerja Keuangan Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2019

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.974.411.914,82	APBD
II	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	460.915.000,00	APBD
III	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	33.620.000,00	APBD
IV	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	4.213.193.650,00	APBD
Jumlah		6.682.140.564,82	

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sesuai Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP), telah di perkenalkan suatu system manajemen pemerintahan yang tidak hanya focus kepada peningkatan akuntabilitas namun juga pada peningkatan kinerja. Akuntabilitas kinerja mewajibkan seluruh pengguna anggaran untuk mempertanggung jawabkan kinerja atas penggunaan anggaran dan belanja pemerintah.

Dalam rangka terselenggaranya Pemerintah yang baik (good governance) serta mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita berbangsa dan bernegara maka diterbitkan inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang merupakan tindak lanjut dari TAP MPR RI No. XI/MPR/1998 dan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 yang keduanya mengatur tentang penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Semuanya ini merupakan terobosan dalam pembangunan dengan system Akuntabilitas Negara Modern yang handal, demokratis, professional, efisiensi, efektif, berkualitas, bersih, terbuka, partisipatif dan tanggap terhadap aspirasi masyarakat.

Provinsi Sulawesi Barat yang merupakan pemekaran dari Provinsi Sulawesi Selatan yang terbentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2004, pada tanggal 5 Oktober 2004, sebagai provinsi yang ke -33 di Indonesia yang terdiri atas 6 (enam)

kabupaten, dengan ibu kota Mamuju. Pembentukan Provinsi Sulawesi Barat merupakan wujud keinginan masyarakat sejak lama. Sebagai sebuah daerah yang baru, dengan ketertinggalan pembangunan dari daerah lainnya membuat provinsi yang baru ini berada dalam kondisi serba terbatas, baik dari sumber daya, sarana prasarana maupun infrastruktur yang masih relative minim.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat sebagai salah satu unit kerja, dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya memiliki dan memegang peranan penting dalam melaksanakan pembangunan di Provinsi Sulawesi Barat.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan instrument yang di gunakan oleh Instansi Pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggung jawabkan misi organisasi.

Mudah-mudahan dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini, dapat lebih memacu gerak dan langkah Aparatur Sipil Negara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk bekerja lebih baik di masa mendatang.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Pengukuran pencapaian kinerja bertujuan untuk mendorong instansi pemerintah dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas dan efektifitas dari kebijakan dan program serta dapat menjadi masukan dan umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Oleh karena itu, substansi penyusunan LKjIP didasarkan pada hasil-hasil capaian indikator kinerja pada

masing-masing bidang yang ada di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun tujuan disusunnya LKjIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat ini, adalah :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai,
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penyusunan LKjIP ini adalah:

1. Sarana pertanggungjawaban kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat dalam melaksanakan program dan kegiatan tahun 2019.
2. Mendorong Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan aparatur ke arah yang lebih baik untuk tahun selanjutnya sesuai hasil capaian kinerja pada tahun berjalan
3. Menjadikan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif, dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungan.
4. Menjadikan masukan dan umpan balik dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat agar mampu berkembang sesuai relevansi dan tuntutan kebutuhan.

5. Terpeliharanya kepercayaan masyarakat di Provinsi Sulawesi Barat terhadap penyelenggara Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.

C. DASAR HUKUM

Dasar hukum penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5);
2. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2004 tentang Pembentukan Provinsi Sulawesi Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 No.105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4422);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4616);
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
7. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2005 – 2025;
8. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 08 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017 – 2022.

D. ASPEK STRATEGI ORGANISASI

Gambaran Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

A. Tugas dan Fungsi

Kedudukan Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat adalah salah satu unsur penunjang Pemerintahan Daerah Provinsi yang berpedoman pada Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 46 Tahun 2016. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi atau di sebut BPSDM Provinsi mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia aparatur di bidang penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. BPSDM Provinsi dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusun kebijakan teknis, rencana dan program pengembangan sumber daya manusia aparatur;

- b. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
- c. Penyelenggaraan sertifikasi kompetensi dilingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
- d. Pemantauan, Evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di provinsi dan kabupaten/kota;
- e. Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi;
- f. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh Gubernur.

BPSDM Provinsi terdiri dari :

1. Sekretariat
2. Bidang sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan
3. Bidang Pengembangan Kompetensi teknis
4. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
5. Kelompok Jabatan Fungsional

B. Pengelompokan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

Kedudukan

- (1) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- (2) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Susunan Organisasi

(1) Susunan organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) terdiri

dari :

1. Sekretariat, membawahi:
 - a. Sub Bagian Keuangan
 - b. Sub Bagian Program, umum dan Kepegawaian
2. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan , membawahi:
 - a. Sub Bidang sertifikasi Kompetensi
 - b. Sub Bidang Pengelolaan Kelembagaan dan tenaga Pengembang Kompetensi
 - c. Sub Bidang Pengelolaan Sumber Belajar dan kerjasama.
3. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti, membawahi :
 - a. Sub bidang pengembangan kompetensi inti jabatan administrasi urusan konkuren wajib pelayanan dasar dan pilihan.
 - b. Sub bidang pengembangan kompetensi inti jabatan administrasi urusan konkuren wajib non pelayanan dasar.
 - c. Sub bidang pengembangan kompetensi inti jabatan administrasi perangkat daerah penunjang.
4. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, membawahi:
 - a. Sub bidang pengembangan kompetensi pimpinan daerah
 - b. Sub bidang pengembangan kompetensi jabatan pimpinan tinggi

- c. Sub bidang pengembangan kompetensi kepemimpinan dan prajabatan.

5. Kelompok Jabatan Fungsional

Uraian Tugas Dan Fungsi

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) di pimpin oleh seorang Badan mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. BPSDM dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program pengembangan sumber daya manusia provinsi.
- b. Penyelenggara Pengembangan Kompetensi
- c. Penyelenggaraan Sertifikasi Kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi.
- d. Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan atas Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di provinsi.
- e. Pelaksanaan Administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi.
- f. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh Gubernur.

Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan administrasi, merencanakan, memantau, mengendalikan dan mengevaluasi yang meliputi bidang program dan pelaporan, pengelolaan keuangan, serta umum dan kepegawaian.

Sekretariat dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan perencanaan, pemantauan, evaluasi, data, pelaporan program dan anggaran pengembangan sumber daya manusia aparatur provinsi.
- b. Pelaksanaan anggaran, perbendaharaan keuangan, serta pelaporan keuangan dan asset
- c. Pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, keamanan dalam, perlengkapan, pengelolaan asset dan dokumentasi
- d. Pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan jabatan, serta evaluasi kinerja aparatur sipil Negara.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh pimpinan.

(1) Subbagian Program,Umum dan kepegawaian mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan penyusunan rencana kegiatan kerja sub bagian penyusunan program
- b. Melakukan pendistribusian tugas-tugas tertentu dan memberi petunjuk pelaksanaan kegiatan kepada staf.
- c. Melaksanakan penyusunan dan penjabaran program dan kegiatan badan.
- d. Melaksankan penyusunan dan pengelolaan serta menganalisis data badan.
- e. Melakukan pelaksanaan penyusunan LKJIP,LKPJ,LPPD dan laporan kinerja daerah.
- f. Melaksanakan perekaman dan penyusunan laporan bulanan, laporan semesteran dan laporan tahunan serta laporan pelaksanaan tugas kedinasan lainnya dari masing-masing bidang.

- g. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi terhadap unit kerja terkait.
- h. Melaksanakan monitoring, evaluasi pelaporan badan.
- i. Melakukan pembinaan dan penegakan disiplin terhadap staf pada lingkup sub bagian penyusunan program dan pelaporan.
- j. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh pimpinan.

(2) Sub bagian Keuangan mempunyai tugas :

- a. Menyusun rencana kegiatan kerja sub bagian Keuangan.
- b. Melaksanakan pendistribusian tugas-tugas tertentu dan memberi petunjuk pelaksanaan kegiatan kepada staf sub bagian keuangan.
- c. Menyusun dan mengajukan rencana penggunaan anggaran sub bagian keuangan.
- d. Menyusun dan mengelola realisasi perhitungan anggaran serta membenahan administrasi bendaharawan sub bagian keuangan.
- e. Melaksanakan verifikasi pertanggung jawaban keuangan BPSDM.
- f. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi terhadap unit kerja terkait.
- g. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan pertanggung jawaban keuangan .
- h. Melaksanakan tugas lainnya yang di berikan oleh pimpinan.

Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan.

Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan sertifikasi kompetensi di tingkat provinsi dan kabupaten/kota, kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, dan kerjasama antara lembaga.

Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar dan kerjasama.
- b. Pengelolaan kelembagaan sertifikasi penyelenggara pemerintahan dalam negeri provinsi.
- c. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota.
- d. Pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi dan sumber belajar.
- e. Pelaksanaan kerjasama antar lembaga, pendidikan formal, dan pendidikan kepamongprajaan.
- f. Pembinaan.pengkoordinasian,fasilitasi,pemantauan,evaluasi dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi, pengelolaan sumber belajar dan kerjasama.
- g. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh pimpinan.

(1) Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi.
- b. Melaksanakan pengelolaan lembaga sertifikasi penyelenggaraan pemerintah dalam negeri
- c. Melaksanakan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi,kabupaten/kota.
- d. Melaksanakan pembinaan dan pengkoordinasian penyelenggaraan sertifikasi kompetensi.
- e. Melaksanakan fasilitasi, pemantauan,evaluasi penyelenggaraan Sertifikasi Kompetensi.
- f. Melaksanakan penyusunan Pelaporan pelaksanaan sertifikasi kompetensi.
- g. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh pimpinan.

(2) Sub Bidang Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program kerja.
- b. Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dalam rencana pengelolaan kelembagaan
- c. Melaksanakan penyusunan kebijakan pengembangan kompetensi bagi tenaga pengembang.

- d. Melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang.
- e. Melaksanakan fasilitasi, pemantauan, evaluasi pengelolaan kelembagaan dan pengembang kompetensi.
- f. Melaksanakan penyusunan pelaporan pelaksanaan pengelolaan kelembagaan dan tenaga kompetensi.
- g. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh pimpinan.

(3) Sub Bidang Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program kerja sumber belajar dan kerjasama.
- b. Melaksanakan penyusunan program kerja sumber belajar termasuk perpustakaan dan laboratorium.
- c. Melaksanakan kerjasama antara lembaga dalam pendidikan formal dan pendidikan kepamongprajaan.
- d. Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program kegiatan pendidikan formal.
- e. Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program kegiatan pendidikan kepamongprajaan.
- f. Melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian dalam pelaksanaan pengelolaan sumber belajar dan kerjasama.

- g. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi dalam pengelolaan sumber belajar dan kerjasama.
- h. Melaksanakan penyusunan laporan pengelolaan sumber belajar dan kerjasama.
- i. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh pimpinan.

Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti

- (1) Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi teknis inti.
- (2) Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dalam melaksanakan tugas, mempunyai fungsi:
 - a. Penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis inti.
 - b. Penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren dan perangkat daerah penunjang.
 - c. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren dan perangkat daerah penunjang.

- d. Pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren dan perangkat daerah penunjang.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh pimpinan.

(1) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren wajib Pelayanan Dasar dan Pilihan mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri.
- b. Melaksanakan penyelenggaraan pengembangan kompetensi.
- c. Melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian.
- d. Melaksanakan fasilitasi, pemantauan dan evaluasi.
- e. Melaksanakan penyusunan pelaporan pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren wajib pelayanan dasar dan pilihan.
- f. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh pimpinan.

(2) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Non Pelayanan Dasar mempunyai dasar:

- a. Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri.
- b. Melaksanakan pengembangan kompetensi.
- c. Melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan.

- d. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren wajib non-pelayanan dasar.
- e. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh pimpinan.

(3) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri.
- b. Melaksanakan pengembangan kompetensi
- c. Melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan.
- d. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren wajib non – pelayanan dasar.
- e. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh pimpinan.

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Bidang Pengembangan Kompetensi manajerial dan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan serta kompetensi umum dan pilihan bagi jabatan fungsional.

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan serta kompetensi umum dan pilihan bagi jabatan fungsional.
- b. Penyusun standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi dan kompetensi umum, pilihan, urusan pemerintahan umum bagi jabatan fungsional.
- c. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah dan jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan serta pengembangan kompetensi umum, pilihan serta urusan pemerintahan umum bagi jabatan fungsional.
- d. Pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh pimpinan.

(1) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Pimpinan Tinggi mempunyai fungsi:

- a. Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi jabatan pimpinan daerah dan jabatan pimpinan tinggi.

- b. Menyiapkan bahan penyusunan standar perangkat dan pembelajaran pemerintahan dalam negeri bagi jabatan pimpinan daerah dan jabatan pimpinan tinggi.
 - c. Menyelenggarakan pengembangan kompetensi jabatan pimpinan daerah dan jabatan pimpinan tinggi.
 - d. Melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian dan fasilitasi pengembangan jabatan pimpinan daerah dan jabatan pimpinan tinggi.
 - e. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi jabatan pimpinan daerah dan jabatan pimpinan tinggi.
 - f. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang di berikan oleh pimpinan.
- (2) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pejabat Fungsional mempunyai tugas:
- a. Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi jabatan fungsional.
 - b. Menyiapkan bahan penyusunan standar perangkat dan pembelajaran pemerintahan dalam negeri bagi jabatan fungsional.
 - c. Menyelenggarakan pengembangan kompetensi jabatan fungsional.
 - d. Melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian dan fasilitasi pengembangan jabatan fungsional.
 - e. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi jabatan fungsional.
 - f. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang di berikan oleh pimpinan.

(3) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan dan Prajabatan mempunyai tugas:

- a. Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi kepemimpinan dan prajabatan.
- b. Menyiapkan bahan penyusunan standar perangkat dan pembelajaran pemerintahan dalam negeri bagi kepemimpinan dan prajabatan.
- c. Menyelenggarakan pengembangan kompetensi kepemimpinan dan prajabatan.
- d. Melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian dan fasilitasi pengembangan kepemimpinan dan prajabatan.
- e. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi kepemimpinan dan prajabatan.
- f. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang di berikan oleh pimpinan.

Kelompok Jabatan Fungsional

1. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan teknis dan administrasi sesuai bidang keahliannya masing-masing.
2. Kelompok jabatan fungsional terdiri atas sejumlah tenaga fungsional dalam jenjang jabatan fungsional yang di pimpinan oleh seorang tenaga fungsional senior selaku ketua kelompok yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan.
3. Pembentukan kelompok jabatan fungsional akan di tetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Kinerja Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara optimal sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, sarana dan prasarana serta anggaran yang proporsional dan memadai.

Potensi Sumber Daya Manusia Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Berdasarkan Golongan/Ruang

Tabel 1.1. Golongan/Ruang Pegawai BPSDM

No	Gol/Ruang	Jumlah	Jenis kelamin	
			L	P
1	I-a	-	-	-
2	I-b	-	-	-
3	I-c	-	-	-
4	I-d	-	-	-
5	II-a	2	2	-
6	II-b	-	-	-
7	II-c	3	1	2
8	II-d	1	1	-
9	III-a	4	3	1
10	III-b	7	4	3
11	III-c	9	7	2
12	III-d	7	5	2
13	IV-a	2	2	-
14	IV-b	5	5	-
15	IV-c	1	1	-
16	IV-d	3	3	-
	Jumlah	43	33	10

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1.2. Pegawai BPSDM
berdasarkan Jenis Kelamin

No	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	33	10	43

3. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 1.3. Pegawai BPSDM
berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Pendidikan	Jumlah	Jenis Kelamin	
			L	P
1	S3	1	1	-
2	S2	11	10	1
3	S1	25	18	7
4	D.IV	-	-	-
5	D.III	1	1	-
6	D.I	-	-	-
7	SLTA	5	3	2
Jumlah		43	33	10

Menurut tingkat pendidikan, Pegawai Negeri sipil Lulusan, S3 Sebanyak 1 Orang, S2 Sebanyak 11 Orang, Lulusan S1 sebanyak 25 orang , D3 sebanyak 1 Orang, SLTA sebanyak 5 Orang.

PNS Menurut golongan sebagai berikut IV/d Sebanyak 3 orang, Gol IV/c 1 orang, Gol IV/b sebanyak 5 orang, Gol IV/a sebanyak 2 orang, Gol III/d sebanyak 7 orang, Gol III/c sebanyak 9 orang, Gol III/b sebanyak 7 orang, Gol III/a sebanyak 4 orang, Gol II/c sebanyak 3 orang, Gol II/b, Gol II/a sebanyak 2 orang.

PNS Menurut Eselon : Eselon II sebanyak 1 Orang, Eselon III sebanyak 4 orang dan Eselon IV sebanyak 11 orang, Total jumlah pegawai yang menduduki jabatan structural 16 orang.

SARANA DAN PRASARANA

Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Beralamat di Jl. Abd. Malik Pattana Endang Kompleks Perkantoran Gubernur Sulawesi Barat Mamuju yang berada satu Kompleks dengan Kantor Gubernur Sulawesi Barat/Sekretariat Daerah dan untuk memperlancar pelaksanaan tugas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia mendapat dukungan sarana Mobilitas 5 (Lima) buah kendaraan roda 4 dan 27 (Dua Puluh Tujuh) buah kendaraan roda 2 (dua) serta beberapa prasarana kantor lainnya.

E. ISU STRATEGIS

Adapun permasalahan utama (Strategic Issue) yang sedang di hadapi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia saat ini adalah :

1. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih Terakreditasi C.
2. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Belum memiliki gedung dan ruang pelatihan tersendiri Sementara Pinjam Pakai Belum dihibahkan.
3. Pelaksanaan persiapan Re-Akreditasi Lembaga.
4. Pelaksanaan Akreditasi Program dan uji kompetensi Barang dan Jasa
5. Peningkatan / pengembangan kompetensi melalui Diklat Manajerial.
6. Peningkatan / pengembangan Kompetensi ASN Melalui Diklat Teknis dan Fungsional.

7. Peningkatan / pengembangan sarana dan prasarana Diklat.
8. Masih kurangnya sumber daya kediklatan yang modern dan professional salah satu reformasi kediklatan yaitu reformasi sumber daya kediklatan melalui peningkatan kualitas tenaga kediklatan secara sistematis dan berkelanjutan
9. Kuarangnya optimal koordinasi, sinkronisasi dan standarisasi program antara pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten
10. Kurangnya ketersediaan alokasi anggaran kediklatan yang memadai

Permasalahan mendasar diatas, secara operasional dapat diidentifikasi dengan berbagai fakta lapangan sebagai berikut :

- a. Masih kurangnya kuantitas tenaga widyaiswara;
- b. Kurangnya sarana dan prasarana penunjang diklat;
- c. Belum maksimalnya upaya pengembangan widyaiswara;
- d. Belum optimal analisis kebutuhan diklat;
- e. Publikasi kegiatan yang belum maksimal;
- f. Belum tersedianya alokasi anggaran kediklatan yang memadai.

BAB II

RENCANA STRATEGI

A. RENCANA STRATEGIS

a. Visi dan Misi Provinsi Sulawesi Barat

Visi Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022 yaitu :

“SULAWESI BARAT MAJU DAN MALAQBI”

Makna yang terkandung dalam visi tersebut di jabarkan sebagai berikut :

Sulawesi Barat Maju : Komitmen untuk menjadikan Provinsi Sulawesi Barat yang sejajar dengan Provinsi lainnya yang di dukung oleh konektivitas wilayah dan daya saing yang tinggi serta berorientasi pada lingkungan.

Sulawesi Barat Malaqbi : Komitmen untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik berlandaskan kearifan lokal dengan dukungan masyarakat yang berpengetahuan, berketrampilan, berbudaya dan religius.

Misi Provinsi Sulawesi Barat

Dalam rangka pencapaian visi pembangunan daerah tahun 2017-2022 yang telah di tetapkan dengan memperhatikan kondisi dan permasalahan yang ada, tantangan ke depan, serta memperhitungkan peluang yang di miliki, maka di tetapkan 5 (Lima) misi pembangunan sebagai berikut :

1. Membangun Sumber Daya Manusia Berkualitas, Berkepribadian dan Berbudaya.
2. Mewujudkan Pemerintahan Yang bersih, Modern dan terpercaya.

3. Membangun dan Memperkuat Konektivitas Antar Wilayah Berbasis Unggulan strategis.
4. Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inovatif dan Berdaya Saing.
5. Mengarusutamakan Lingkungan Hidup Untuk Pembangunan Berkelanjutan.

Dalam upaya mewujudkan Misi Pembangunan Provinsi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Tahun 2017-2022 tersebut maka Visi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Yaitu :

“Sebagai Pusat Pengembangan Sumber Daya Aparatur Yang Profesional Di Sulawesi Barat”

Visi dan Misi Badan pengembangan Sumber Daya Manusia mengacu pada Visi dan Misi Provinsi Sulawesi Barat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun Misi Pembangunan Provinsi Sulawesi Barat salah satunya yang terkait dengan Badan Pengembangan Sumber Daya manusia Yaitu :

Mewujudkan Pemerintahan Yang bersih, Modern dan terpercaya.

Misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Misi :

1. Membangun tata kelola manajemen kediklatan
2. Meningkatkan kerjasama antar lembaga
3. Menyiapkan sarana dan prasarana kediklatan yang representative
4. Meningkatkan kualitas tenaga kediklatan

5. Meningkatkan kompetensi dan kapasitas Aparatur Sipil Negara

b. Tujuan dan Sasaran Strategis

Untuk menetapkan sebuah tujuan dan sasaran organisasi pada umumnya berdasarkan pada faktor-faktor kunci keberhasilan yang dilakukan setelah penetapan visi dan misi. Hal ini penting agar tujuan dan sasaran yang ditetapkan lebih terarah sesuai dengan potensi, hambatan dan kendala yang ada. Untuk itu diperlukan suatu analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal agar faktor-faktor penentu keberhasilan dapat diketahui. Sehingga pada akhirnya akan diketahui pula faktor-faktor penentu keberhasilan organisasi.

Analisis terhadap lingkungan organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :

Lingkungan Internal:

a. Kekuatan

1. Tersedianya Sumber Daya manusia yang memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi.
2. Adanya dukungan dari pimpinan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
3. Adanya kemauan dan semangat belajar aparat di lingkup Badan pengembangan Sumber Daya manusia.

b. Kelemahan

1. Di lihat dari kuantitas jumlah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya manusia belum memadai.
2. Kurangnya fasilitas yang dapat mendukung kelancaran kegiatan Kediklatan.

Lingkungan Eksternal:

a. Peluang

1. Dukungan Gubernur Sulawesi Barat dalam melaksanakan tugas.
 2. Meningkatnya kepercayaan pegawai terhadap peraturan pemerintah dan Pembangunan di Bidang Kediklatan.
 3. Konsultasi/Koordinasi yang baik dengan instansi terkait baik secara horizontal maupun vertical.
- b. Tantangan
1. Terbatasnya kemampuan keuangan daerah.
 2. Adanya tuntutan akan peningkatan layanan secara prima dari aparatur.
 3. Rendahnya tingkat kesejahteraan pegawai.

Merujuk pada tujuan strategis yang ada selanjutnya ditetapkan sasaran strategis berdasarkan faktor-faktor kunci keberhasilan yang telah dirumuskan. Sasaran strategis tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses perencanaan strategis dan dirumuskan untuk masing-masing tujuan yang telah ditetapkan.

B. INDIKATOR KINERJA UTAMA

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja yang digunakan harus memenuhi kriteria spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, relevan dan sesuai dengan kurun waktu tertentu. Penggunaan indikator kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah suatu aktivitas atau program telah dilakukan secara efisien dan efektif.

Indikator Kinerja BPSDM dalam 2 tahun terakhir mengalami perubahan, hal ini disebabkan dari hasil evaluasi Kemendagri perlu dilakukan revisi kembali terhadap

indikator kinerja agar lebih mendukung target kinerja daerah. Hal ini mengakibatkan antara indikator kinerja tahun 2018 dan 2019 berbeda. Berdasarkan dokumen rencana strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat tahun 2017 – 2022, indikator kinerja untuk tahun 2018 dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 2.1. Indikator Kinerja Utama

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatkan kualitas kemampuan dan profesionalisme Aparatur dalam Pengembangan SDM Aparatur dan Non Aparatur	Persentase Capaian program pengelolaan manajemen ASN secara Profesional	100 %
2	Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan kualitas ASN untuk penerapan pemerintahan yang lebih baik	Persentase capaian program pelayanan Administrasi dan penerapan pemerintahan yang lebih baik	100 %

C. PERJANJIAN KINERJA

Dokumen penetapan kinerja merupakan tekad dan janji rencana kinerja tahunan yang akan dicapai oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat dalam 1 (satu) tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya.

Dokumen tersebut memuat sasaran strategis, indikator kinerja sasaran, beserta target kinerja dan anggaran. Adapun penetapan kinerja tahun 2019 terdapat revisi atau perubahan untuk lebih menajamkan indikator sasaran dalam mendukung pencapaian Program Kerja Kepala Daerah. Penajaman Indikator kinerja juga bertujuan untuk

meningkatkan nilai SAKIP Provinsi Sulawesi Barat agar lebih baik dari tahun sebelumnya.

Perubahan penetapan kinerja pada tahun 2019 dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2.2. Penetapan Kinerja Tahun 2019

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatkan kualitas kemampuan dan profesionalisme Aparatur dalam Pengembangan SDM Aparatur dan Non Aparatur	Persentase Capaian program pengelolaan manajemen ASN secara Profesional	100 %
2	Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan kualitas ASN untuk penerapan pemerintahan yang lebih baik	Persentase capaian program pelayanan Administrasi dan penerapan pemerintahan yang lebih baik	100 %

Perubahan indikator kinerja sasaran strategis dilakukan untuk lebih menggambarkan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dalam perencanaan pada Tahun 2019. Untuk mewujudkan target kinerja pada tahun 2019, untuk Belanja Langsung pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat dialokasikan anggaran sebesar Rp 6.682.140.564,82 yang dilaksanakan melalui 4 program yaitu :

Tabel 2.3. Penetapan Kinerja Tahun 2019

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.974.411.914,82	APBD
II	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	460.915.000,00	APBD
III	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	33.620.000,00	APBD
IV	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	4.213.193.650,00	APBD
Jumlah		6.682.140.564,82	

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2019

A. CAPAIAN KINERJA

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan sasaran yang ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah.

Capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja pencapaian sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran.

Metode pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan cara :

1. Mengumpulkan data hasil pelaksanaan seluruh kegiatan, terutama pelaksanaan peningkatan kompetensi aparatur
2. Membandingkan realisasi dengan c
3. Menghitung persentase capaian kinerja
4. Menghitung rata-rata capaian kinerja dari seluruh indikator sasaran strategis yang telah ditetapkan

Untuk 2 indikator sasaran strategis tahun 2019, dasar pengukuran kinerja antara lain :

1. Persentase Capaian program pengelolaan manajemen ASN secara Profesional

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan persentase realisasi fisik pada semua program yang terkait dengan Pengelolaan Manajemen ASN dengan target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja.

2. Persentase capaian program pelayanan Administrasi dan penerapan pemerintahan yang lebih baik.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan persentase realisasi fisik pada semua program yang terkait dengan pelayanan Administrasi dan penerapan pemerintahan yang lebih baik dengan target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja.

Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal sebagai berikut

Tabel 3.1 Skala Pengukuran

NO	NILAI KINERJA	PREDIKAT KINERJA
1	95 s/d 100	Sangat baik
2	80 s/d 95	Berhasil
3	50 s/d 80	Cukup berhasil
4	0 s/d 50	Kurang berhasil

Penetapan angka capaian kinerja terhadap hasil prosentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai lebih dari 100% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 100.

Angka capaian kinerja terhadap hasil prosentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai kurang dari 0 % termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 0.

Pengukuran kinerja diukur dengan membandingkan antara rencana kinerja dan program yang hendak di capai organisasi, yang selanjutnya di lakukan analisis terhadap kekurangan-kekurangan yang terjadi. Hal ini bermanfaat dalam memberikan pelajaran tentang sejauh mana keberhasilan program yang di laksanakan.

Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggung jawaban. Berdasarkan pada pemahaman tersebut di atas, maka semua instansi pemerintah, badan dan lembaga Negara di pusat dan daerah sesuai dengan tugas pokok masing-masing, harus memahami lingkup akuntabilitasnya karena akuntabilitas yang diminta meliputi keberhasilan dan juga kegagalan pelaksanaan misi organisasi.

Prinsip-prinsip yang menjadi acuan yang perlu di perhatikan dalam pelaksanaan akuntabilitas di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sulawesi Barat adalah Sebagai berikut :

1. Harus ada komitmen dari pimpinan dan seluruh staf jajaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabilitas

2. Harus dapat menunjukkan tingkat capaian sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis.
3. Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang di peroleh.

Akuntabilitas kinerja harus pula menyajikan penjelasan tentang deviasi antara realisasi kegiatan dengan rencana serta keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran yang di mulai dari perencanaan strategi dan berakhir dengan penyerahan laporan akuntabilitas kepada pemberi mandat (wewenang). Dalam pelaksanaan akuntabilitas ini diperlukan pula perhatian dan komitmen yang kuat dari pimpinan.

Hasil Pengukuran kinerja dari indikator sasaran strategis tahun 2019 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Capaian Indikator Kinerja Tahun 2019

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
I	Meningkatkan kualitas kemampuan dan profesionalisme Aparatur dalam Pengembangan SDM Aparatur dan Non Aparatur	Persentase Capaian program pengelolaan manajemen ASN secara Profesional	100%	100%	100%
II	Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan kualitas ASN untuk penerapan pemerintahan yang lebih baik	Persentase capaian program pelayanan Administrasi dan penerapan pemerintahan yang lebih baik	100%	100%	100%
Rata-Rata Kinerja					100%

Dari hasil pengukuran kinerja terhadap 2 indikator sasaran strategis pada tahun 2019, didapatkan nilai rata-rata persentase target capaian kinerja BPSDM pada tahun 2019 sebesar 100%. Hasil ini sangat memuaskan walaupun dengan keterbatasan anggaran APBD namun BPSDM masih mampu berkinerja dengan predikat kerja kategori sangat baik.

B. EVALUASI CAPAIAN KINERJA 2019

Capaian kinerja dapat dilihat dengan membandingkan antara realisasi yang dicapai dengan target yang telah ditentukan pada penetapan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat tahun 2019.

Hasil dari perbandingan tersebut menjadi ukuran bagi suatu organisasi untuk menilai sejauh mana tingkat keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat pada tahun anggaran 2019 yang berkedudukan sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas-tugas Pemerintahan Daerah Provinsi Sulawesi Barat di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur.

Berdasarkan hasil perbandingan antara target dengan realisasi sebagaimana tercantum pada tabel 2.1 diatas, terlihat bahwa kedua indikator sasaran strategis yang telah ditetapkan telah tercapai, yaitu 100%, maka predikat kinerja yang diperoleh adalah sangat baik.

Untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas kemampuan dan profesionalisme Aparatur dalam Pengembangan SDM Aparatur dan Non Aparatur

Untuk memperoleh capaian kinerja dengan indikator kinerja Persentase Capaian program pengelolaan manajemen ASN secara Profesional dapat diperoleh dengan membandingkan antara target Kinerja dengan realisasi fisik pada 2 (dua) program yang mendukung pencapaian indikator kinerja. kedua program tersebut adalah program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dan Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur. Capaian kedua program tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

a. program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

pada program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur terdapat 3 (tiga) kegiatan yang dapat terlaksana dengan pencapaian kinerja sebesar 100% dengan pagu sebesar Rp. 460.915.000,00. Ketiga kegiatan tersebut adalah :

Tabel 3.3 Kegiatan program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

NO	NAMA KEGIATAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
1	Pendidikan dan Pelatihan Formal	10 Orang	10 Orang	100%
2	Diklat Orientasi/Pembekalan Tugas Pimpinan/Anggota DPRD (Fasilitasi)	6 Kab	6 Kab	100%
3	Diklat Pengembangan Karakter Kebangsaan ASN	30 Orang	30 Orang	100%
	Rata-Rata Capaian Kinerja			100%

b. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Pada Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur terdapat 5 (lima) kegiatan yang dapat terlaksana dengan realisasi fisik 100%. Namun hal tersebut tidak dibarengi dengan pencapaian realisasi keuangan yang hanya sebesar 86,11%, hal tersebut disebabkan karena terdapat 1 (satu) kegiatan yaitu Diklat Prajabatan/Latsar CPNS yang mendapat efisiensi anggaran disebabkan karena adanya perubahan kebijakan Kepala Daerah/Gubernur Sulawesi Barat terkait pelaksanaan Pelatihan yang harus ditempatkan di dalam wilayah Provinsi Sulawesi Barat serta adanya perubahan regulasi terkait pemotongan jumlah waktu pelatihan Latsar CPNS.

Tabel 3.4 Kegiatan program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

NO	NAMA KEGIATAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
1	Diklatpim	50 Orang	50 Orang	100%
2	Latsar CPNS	274 Orang	274 Orang	100%
3	Kerjasama Lembaga Kependidikan Formal dan Kepamongrajaan	1 Keg	1 Keg	100%
4	Akreditasi BPSDM	1 Keg	1 Keg	100%
5	Pengembangan Widyaiswara	1 Keg	1 Keg	100%
	Rata-Rata Capaian Kinerja			100%

2. Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan kualitas ASN untuk penerapan pemerintahan yang lebih baik

Untuk mencapai kinerja dengan indikator kinerja Persentase Capaian program pengelolaan manajemen ASN secara Profesional dapat diperoleh dengan membandingkan antara target Kinerja dengan realisasi fisik pada 2 (dua) program yang mendukung pencapaian indikator kinerja. kedua program tersebut adalah program Pelayanan Administrasi Perkantoran dan Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan. Capaian kedua program tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Pada Program Pelayanan Administrasi Perkantoran hampir tidak terdapat kendala yang berarti dalam pelaksanaannya guna mencapai target indikator kinerja yang telah ditetapkan. Program tersebut memiliki 11 (sebelas) kegiatan yang dapat terlaksana dengan pencapaian kinerja sebesar 100% dengan pagu sebesar Rp. 1.974.411.914,82.

b. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan

Untuk Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan terdapat 6 (enam) kegiatan yang dapat terlaksana dengan realisasi fisik 100% dan berbanding lurus dengan realisasi keuangan sebesar 99,91% dengan pagu Rp. 33.620.000,00

Capaian kinerja tahun 2019 merupakan realisasi dari target kinerja yang menjadi indikator pencapaian kinerja tahun kedua dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat tahun 2017-2022. Oleh sebab itu perbandingan kinerja tahun ini dengan kinerja tahun sebelumnya tidak dapat dilakukan secara peer to peer pada setiap indikator kinerja, karena indikator kinerja yang telah ditetapkan tahun ini memiliki perbedaan yang mendasar dari segi indikator dan satuan ukurnya. Namun untuk pencapaian kinerja masih bisa diperlihatkan perbandingannya karena program yang dilaksanakan masih sama. Perbandingan capaian tersebut dapat dilihat pada tabel 3.10. berikut:

Tabel 3.5 Evaluasi Capaian Kinerja

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	CAPAIAN	
		2018	2019
1	Persentase Capaian program pengelolaan manajemen ASN secara Profesional	100%	100%
2	Persentase capaian program pelayanan Administrasi dan penerapan pemerintahan yang lebih baik	100%	100%
	Rata-Rata Capaian Kinerja	100%	100%

Dengan melihat perbandingan antara Tahun 2018 dan Tahun 2019, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara capaian Tahun 2018 dengan Tahun 2019. Hal ini tentunya tidak membuat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi

Sulawesi Barat berpuas diri, namun harus tetap melakukan evaluasi untuk pencapaian kinerja yang tetap dapat dipertahankan di masa yang akan datang.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Adanya ketentuan peraturan perundang-undangan yang diterbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia yang mewajibkan Widyaiswara melakukan pengembangan profesi kewidyaiswaraan, sehingga kemampuan widyaiswara meningkat dan berdampak pada bertambahnya kemampuan peserta diklat.
2. Adanya ketentuan dari LAN RI untuk melakukan pengampunan mata diklat secara tim (team teaching) baik untuk diklat kepemimpinan maupun untuk Pelatihan Dasar CPNS, sehingga peserta diklat mendapat materi dan pemahaman yang lebih kaya dibanding diampu oleh satu orang widyaiswara.
3. Adanya kontrol mutu dari pihak LAN secara periodik untuk mengontrol pencapaian mutu diklat yang sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Tersedianya widyaiswara/instruktur/tenaga pengajar sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan seiring dengan hasil questioner tingkat kepuasan peserta terhadap widyaiswara yang semakin baik.
5. Optimalisasi koordinasi pelaksanaan dan penyelenggaraan diklat dengan SKPD Provinsi, Kabupaten dan Kota

6. Tersedianya infrastruktur dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga menimbulkan dampak positif terhadap seluruh personil dalam meningkatkan kinerja program.

C. CAPAIAN KINERJA ANGGARAN

Adapun besaran alokasi anggaran dan realisasi keuangan dalam mencapai target kinerja dengan 2 sasaran strategis sesuai penetapan kinerja Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.6 Capaian Kinerja Anggaran

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM	ANGGARAN		% CAPAIAN
				PAGU	REALISASI	
1	Meningkatkan kualitas kemampuan dan profesionalisme Aparatur dalam Pengembangan SDM Aparatur dan Non Aparatur	Persentase Capaian program pengelolaan manajemen ASN secara Profesional	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	460.915.000,00	460.102.714,00	99,82%
			Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	4.213.193.650,00	3.628.183.512,00	86,11%
2	Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan kualitas ASN untuk penerapan pemerintahan yang lebih baik	Persentase capaian program pelayanan Administrasi dan penerapan pemerintahan yang lebih baik	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.974.411.914,82	1.963.454.871,00	99,45%
			Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan	33.620.000,00	33.590.000,00	99,91%
Jumlah				6.682.140.564,82	6.085.331.097,00	91,07%

1. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

Program Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur merupakan program untuk mewujudkan sasaran strategis yang pertama, yaitu Meningkatkan kualitas kemampuan dan profesionalisme Aparatur dalam Pengembangan SDM Aparatur dan Non Aparatur. Program ini pada APBD tahun 2019 dialokasikan anggaran sebesar Rp 460.915.000,00 Secara keseluruhan program ini penyerapan anggarannya sebesar 99,82%.

2. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur juga merupakan program untuk mewujudkan sasaran strategis yang pertama, yaitu Meningkatkan kualitas kemampuan dan profesionalisme Aparatur dalam Pengembangan SDM Aparatur dan Non Aparatur. Program ini pada APBD tahun 2019 dialokasikan anggaran sebesar Rp 4.213.193.650,00 dan terealisasi sebesar Rp. 3.628.183.512,00 Secara keseluruhan program ini penyerapan anggarannya hanya sebesar 86,11%. Kondisi ini terjadi disebabkan adanya perubahan regulasi terkait pengurangan jumlah hari pelaksanaan Latsar CPNS khusus untuk Tahun 2019 akibat dari banyaknya jumlah CPNS yang harus diikuti pada Pelatihan Dasar CPNS di tahun 2019 karena batas waktu CPNS hanya 1 (satu) Tahun untuk diangkat menjadi PNS. Kedua, hal tersebut juga disebabkan adanya kebijakan Kepala Daerah untuk melaksanakan seluruh bentuk pelatihan di dalam wilayah Sulawesi Barat.

3. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Program Pelayanan Administrasi Perkantoran merupakan program untuk mewujudkan sasaran strategis yang kedua, yaitu Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan kualitas ASN untuk penerapan pemerintahan yang lebih baik. Program ini pada APBD tahun 2019 dialokasikan anggaran sebesar Rp 1.974.411.914,82 dan terealisasi sebesar Rp. 1.963.454.871,00 Secara keseluruhan program ini penyerapan anggarannya sebesar 99,45%.

4. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan

Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan juga merupakan program untuk mewujudkan sasaran strategis yang kedua, yaitu Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan kualitas ASN untuk penerapan pemerintahan yang lebih baik. Program ini pada APBD tahun 2019 dialokasikan anggaran sebesar Rp 33.620.000,00 dan terealisasi sebesar Rp. 33.590.000,00 Secara keseluruhan program ini penyerapan anggarannya sebesar 99,91%.

D. ANALISIS EFISIENSI 2019

Adapun besaran alokasi anggaran dan realisasi keuangan dalam mencapai target kinerja dengan 2 sasaran strategis sesuai penetapan kinerja Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2019 yang dapat menggambarkan efisiensi anggaran yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.7 Analisis Efisiensi

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN KINERJA	% PENYERAPAN ANGGARAN	% CAPAIAN
1	Meningkatkan kualitas kemampuan dan profesionalisme Aparatur dalam Pengembangan SDM Aparatur dan Non Aparatur	Persentase Capaian program pengelolaan manajemen ASN secara Profesional	100%	87,47%	87,47%
2	Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan kualitas ASN untuk penerapan pemerintahan yang lebih baik	Persentase capaian program pelayanan Administrasi dan penerapan pemerintahan yang lebih baik	100%	99,45%	99,45%

a. Sasaran 1

Sasaran Meningkatkan kualitas kemampuan dan profesionalisme Aparatur dalam Pengembangan SDM Aparatur dan Non Aparatur merupakan sasaran strategis dari program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dan Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur. Kedua Program ini pada APBD Tahun 2019 dialokasikan anggaran sebesar Rp. 4.674.108.650,00 dan dapat terserap sebanyak Rp. 4.088.286.226,00, sehingga persentase realisasi yang dicapai sebesar 87,47%. Jumlah efisiensi anggaran pada Sasaran Strategis Meningkatkan kualitas kemampuan dan

profesionalisme Aparatur dalam Pengembangan SDM Aparatur dan Non Aparatur cukup besar disebabkan oleh :

1. adanya perubahan kebijakan Pimpinan Daerah, khususnya pada kegiatan LATSAR CPNS yang pada perencanaan penganggaran masih menggunakan metode yang sama seperti tahun-tahun sebelumnya yaitu pelatihan dilaksanakan di Makassar (LAN). Namun dengan perubahan kebijakan Pimpinan Daerah, dinyatakan bahwa Pelatihan harus dilaksanakan di dalam wilayah Provinsi Sulawesi Barat yang berakibat penggunaan anggaran menjadi lebih efisien.
2. Adanya perubahan regulasi terkait Pelaksanaan LATSAR CPNS Tahun 2019, dimana jumlah hari pelaksanaan sebelumnya selama 51 hari on Campus berubah menjadi 21 hari on campus, yang menyebabkan terjadinya efisiensi anggaran.

b. Sasaran 2

Sasaran Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan kualitas ASN untuk penerapan pemerintahan yang lebih baik merupakan sasaran strategis dari program Pelayanan Administrasi Perkantoran dan Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan. Program ini pada APBD Tahun 2019 dialokasikan anggaran sebesar Rp. 2.008.031.914,82 dan dapat terserap sebanyak Rp. 1.997.004.871,00 sehingga persentase realisasi yang dicapai sebesar 99,45%.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yakni Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Kinerja (LKJIP) yang kami susun memiliki 2 (dua) fungsi utama :

- a. Laporan Akuntabilitas kinerja merupakan sarana bagi pemerintah provinsi Sulawesi Barat untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja kepada seluruh stake holder (Presiden, DPRD dan masyarakat).
- b. Laporan Akuntabilitas Kinerja merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja pemerintah Provinsi Sulawesi Barat sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa datang. Dua fungsi utama LKJIP tersebut merupakan cerminan dari maksud dan tujuan penyusunan dan penyampaian LKJIP oleh setiap Instansi Pemerintah.

Sebagai bahan pertanggung jawaban LKJIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan sarana instropeksi diri dalam pelaksanaan tupoksi dan diharapkan dapat memberikan umpan balik yang sangat diperlukan dalam pengambilan keputusan serta berguna dalam penyusunan rencana di masa mendatang berdasarkan pada pengukuran, evaluasi dan analisis capaian kinerja yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa Badan

Pemngembangan Sumber Daya Manusia telah melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana tercermin dari capaian kinerja kegiatan dan sasarannya.

- a. LKJIP ini diharapkan dapat berperan selain sebagai alat kendali, juga dapat digunakan sebagai alat penilaian kualitas kinerja serta sebagai alat pendorong demi terwujudnya pemerintah yang bersih dan berwibawa.
- b. Disadari bahwa dalam penyusunan LKJIP ini masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan baik kalimat maupun materinya oleh karena itu diharapkan saran dan masukan dari berbagai pihak demi kesempurnaan LKJIP ini. Namun demikian kiranya pula LKJIP ini dapat berguna sebagai bahan penyusunan LKJIP Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

B. Langkah Perbaikan Kinerja

Dalam rangka peningkatan kinerja BPSDM ke depannya perlu dilakukan beberapa langkah perbaikan yaitu :

1. Perlu dilakukan penajaman kegiatan-kegiatan prioritas yang mendukung pencapaian indikator kinerja yang fesibel dengan pencapaian tujuan dan sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan langkah melakukan revisi rencana strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.
2. Perlu merumuskan suatu mekanisme pelaksanaan diklat yang memungkinkan semua pihak terkait saling mengontrol mutu penyelenggaraan diklat.

3. Perlu adanya perencanaan yang matang untuk kegiatan dengan pola kontribusi, agar kedepan untuk usulan kegiatan pola kontribusi harus ada semacam nota kesepakatan atau Mou antara BPSDM Prov. Sulawesi Barat dengan BPKSDM Kabupaten/Kota, sehingga apabila terjadi pembatalan pengiriman aparatut Kabupaten/Kota untuk mengikuti pengembangan kompetensi pola kontribusi, BPSDM dapat memberi sanksi kepada Kabupaten/Kota yang bersangkutan.

Demikian laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2020 ini dibuat, semoga dapat dijadikan sebagai salah satu bahan informasi dan evaluasi bagi semua pihak. Pada akhirnya kami berharap semoga Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2019 ini, dapat memenuhi kewajiban akuntabilitas kepada jenjang institusi yang lebih tinggi dan dapat menambah data/informasi penting dalam pengambilan keputusan dan kebijakan lebih lanjut terutama dalam mendukung capaian Misi Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat untuk meningkatkan profesionalitas aparatur pemerintah dan bebas KKN sebagaimana yang diuraikan pada Misi Ke-2 Meningkatkan Tata Pemerintahan Yang Baik, Bersih dan Profesional.

C. Saran

Perlu adanya peningkatan anggaran kediklatan serta pemenuhan sarana dan prasarana pendukung terhadap kegiatan diklat yang menjadi program prioritas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Maka dari itu Provinsi Sulawesi Barat memerlukan percepatan pembangunan infrastruktur utamanya pada sektor prasarana dan infrastruktur wilayah.



Mamuju, 21 Januari 2020

KEPALA BADAN

DR. YAKUB F. SOLON, SH, M.Pd

Pangkat : Pembina Utama Madya

NIP. 19651005 198812 1 002