



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH 2020



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

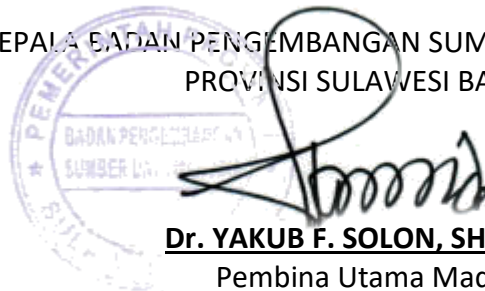
KATA PENGANTAR

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah/SAKIP, dimana setiap instansi pemerintah diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) yang merupakan bagian dari Sistem Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang bertujuan mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya, dimana penyusunan dan pelaporannya berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Penyampaian LKjIP Tahun 2020 pada dasarnya mengetengahkan gambaran Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) secara utuh selama perjalanan Tahun 2020, berdasarkan indikator dan tolok ukur kinerja yang telah ditetapkan dengan pengukuran pencapaian kinerja merujuk pada indikator kinerja input, output dan outcome dari setiap program dan kegiatan.

Akhir kata, melalui penyampaian LKjIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2020 akan semakin memberikan informasi pada pelaksanaan kinerja khususnya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, dan semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi perencanaan program dan kegiatan tahun yang akan datang.

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI SULAWESI BARAT,



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

Pembina Utama Madya
NIP. 19651005 198812 1 002

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
RINGKASAN EKSEKUTIF	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Maksud dan Tujuan	2
1.3 Dasar Hukum	3
1.4 Aspek Strategis Organisasi	4
1.5 Tugas Pokok, Fungsi, Struktur Organisasi	5
1.6 Isu Strategis	19
BAB II RENCANA STRATEGI	21
2.1 Perencanaan	21
2.1.1 Rencana Strategis Tahun 2017-2022	21
2.1.2 Isu Strategis	23
2.2 Perjanjian Kinerja	24
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2020	27
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	27
3.1.1 Analisis Kinerja Organisasi	27
a. Kerangka Pengukuran Kinerja	27
b. Target dan Realisasi Indikator Kinerja Tahun 2020.....	28
c. Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2019-2020.....	42
d. Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah dalam Dokumen Renstra	43
e. Analisis keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi	47
f. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya	49
g. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian perjanjian kinerja	50
3.1.2 Realisasi Anggaran Indikator Perjanjian Kinerja BPSDM	53
BAB IV PENUTUP	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Penetapan Kinerja Tahun 2020/IKU Tahun 2020.....	24
Tabel 2	Program dan Anggaran BPSDM Tahun 2020	25
Tabel 3	Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2020	28
Tabel 4	Capaian Kinerja Persentase (%) ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun.....	30
Tabel 5	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 1	31
Tabel 6	Capaian Kinerja Persentase (%) ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	31
Tabel 7	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 2	32
Tabel 8	Capaian Kinerja Persentase (%) peningkatan akreditasi lembaga pelatihan BPSDM	33
Tabel 9	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 3	34
Tabel 10	Capaian Kinerja Indeks Kepuasan masyarakat Tahun 2020	37
Tabel 11	Target dan Capaian Kinerja IKM BPSDM	37
Tabel 12	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 4	38
Tabel 13	Capaian Kinerja Persentase (%) pengembangan kompetensi pimpinan daerah dan anggota DPRD	39
Tabel 14	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 5	40
Tabel 15	Perbandingan Kinerja Tahun 2019 dan Tahun 2020.....	41
Tabel 16	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BPSDM Prov. Sulawesi Barat	42
Tabel 17	Perbandingan Sasaran Strategis 2017-2022 dan Penetapan Kinerja 2020	43
Tabel 18	Perbandingan Realisasi dengan target renstra	44
Tabel 19	Tabel Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya	47
Tabel 20	Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.....	52

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan suatu bentuk format pertanggung-jawaban instansi pemerintah yang berisi informasi seputar capaian dan hambatan pelaksanaan rencana kerja. Secara umum LKIP ini bermanfaat untuk (1) mendorong instansi pemerintah melaksanakan Good Governance, karena LKIP merupakan dasar untuk mengukur kinerja instansi pemerintah secara transparan, sistematis dan dapat dipertanggung-jawabkan; (2) memberikan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan (Stakeholders) dengan instansi pemerintah dan; (3) meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada instansi pemerintah.

Tujuan penyusunan LKIP sebagai pertanggung-jawaban atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan Rencana Strategis dan sebagai tindak lanjut atau respon terhadap Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah/SAKIP. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat sebagai salah satu OPD yang mengemban tugas dalam mewujudkan tujuan Peningkatan Profesionalisme Aparatur yang telah ditetapkan.

Dalam upaya mendukung pencapaian visi dan misi Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat yaitu Visi "Sulawesi Barat Maju dan Malaqbi", serta misi ke dua yaitu "Mewujudkan Pemerintahan Yang bersih, Modern dan terpercaya" dimana misi tersebut menjadi acuan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Barat dalam melaksanakan tugas dan fungsi untuk pencapaian target kinerja dalam rangka mewujudkan Sulawesi Barat yang maju dan malaqbi. namun sasaran strategis pada misi kedua yaitu "Meningkatnya Kualitas Kompetensi ASN untuk perwujudan pemerintahan yang terpercaya" dengan indikator "Persentase ASN yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi" merupakan indikator kinerja utama yang terkait langsung dan harus disukseskan untuk dicapai.

Dalam upaya mendukung pencapaian visi dan misi Provinsi Sulawesi Barat tersebut, maka dirumuskan tujuan, sasaran, indikator sasaran, kebijakan dan program dalam kurun waktu lima tahun ke depan. Sebagai salah satu komponen dari perencanaan strategis, tujuan yang dirumuskan merupakan gambaran tentang keadaan yang diinginkan oleh BPSDM selama kurun waktu lima tahun adalah Meningkatkan kualitas kemampuan

dan profesionalisme aparatur dalam Pengembangan SDM Aparatur dan Non Aparatur. Adapun sasaran sebagai bagian integral dalam proses perencanaan strategis BPSDM adalah Meningkatnya kualitas Kompetensi ASN untuk perwujudan pemerintahan yang terpercaya.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah 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 2020 untuk Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat, Dari 6 program yang ada dalam APBD BPSDM, hanya ada 2 program yang berkaitan langsung dengan penetapan kinerja tahun 2020 dan merupakan program teknis BPSDM, yaitu Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dan program pembinaan dan pengembangan aparatur. selebihnya merupakan program dan kegiatan generik atau rutin.

Walaupun dengan segala kendala, baik karena adanya pandemi Covid-19, keterbatasan anggaran, serta sarana dan prasarana, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat masih mampu mewujudkan 2 target kinerja dari 5 target yang ditetapkan, dengan rata-rata capaian kinerja hanya 45% berdasarkan indikator kinerja utama yang telah ditetapkan untuk Tahun 2020.

Sasaran Strategis dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2020			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase (%) ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	Persen	80%	100%	125%
		Persentase (%) ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM	Persen	95%	-	0
2	Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi	Persentase(%) Peningkatan Akreditasi Lembaga	Persen	90%	-	0

	Sulawesi Barat	Pelatihan BPSDM				
		Persentase(%) Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM	Persen	85%	85%	100%
3	Meningkatnya Kompetensi Pimpinan Daerah dan Orientasi Anggota DPRD	Persentase (%) Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Anggota DPRD	Persen	90%	-	0

Sedangkan dari segi kinerja keuangan, alokasi anggaran yang secara langsung ditujukan untuk mendorong pencapaian kinerja kelima indikator BPSDM Provinsi Sulawesi Barat adalah sebesar Rp. 1.697.550.300,- dari total anggaran BPSDM Provinsi Sulawesi Barat sebesar Rp.4.065.144.744,-

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sesuai Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP), telah di perkenalkan suatu sistem manajemen pemerintahan yang tidak hanya fokus 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 Perangkat Daerah yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di bidang Pendidikan dan Pelatihan memiliki dan memegang peranan

penting dalam mewujudkan Aparatur yang memiliki kompetensi dalam rangka 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.

1.2 MAKSUD DAN TUJUAN

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2020 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. Meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih, dan akuntabel serta mendorong tercapainya Good Governance, karena LKjIP merupakan dasar untuk mengukur kinerja instansi pemerintah secara transparan, sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Meningkatkan kepercayaan masyarakat dan stakeholder yang terkait kepada instansi pemerintah.
4. Sebagai laporan pertanggungjawaban atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan rencana strategik.

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.

1.3 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. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;
5. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

6. 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);
7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. 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.
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
10. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2005 – 2025;
11. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 08 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017 – 2022.

1.4 ASPEK STRATEGIS ORGANISASI

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, bahwa BPSDM sebagai Perangkat Daerah (PD) di lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, bertanggungjawab terhadap pelaksanaan Pengembangan Kompetensi bagi Aparatur lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat serta Pemerintah Kabupaten melalui Pola Fasilitas, dalam rangka menjamin terciptanya Pemerintahan yang bersih, modern dan terpercaya. Peran BPSDM sebagai badan yang menunjang urusan Pemerintahan Daerah di bidang Pendidikan dan Pelatihan bagi aparatur di Provinsi Sulawesi Barat, telah menempatkan BPSDM sebagai Perangkat Daerah (PD) yang strategis dalam lingkungan pemerintahan. Selanjutnya komitmen BPSDM Provinsi Sulawesi Barat untuk menghadirkan kinerja

institusi yang inklusif, transparan dan akuntabel, diharapkan dapat menularkan karakteristik serupa dalam pelaksanaan pembangunan di Sulawesi Barat, seiring dengan peran sentralnya dalam proses Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.

1.5 TUGAS POKOK, FUNGSI, STRUKTUR ORGANISASI

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 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 34 Tahun 2018. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat atau di sebut BPSDM Provinsi Sulawesi Barat 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 Sulawesi Barat 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

A. 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 Program dan Keuangan
 - b. Sub Bagian 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 dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsi :

- a. pengoordinasian kegiatan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
- b. pengoordinasian dan penyusunan rencana, program dan anggaran di Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
- c. pengoordinasian pelaksanaan musrembang (RPJPD, RPJMD dan RKPD);

- d. penyusunan kerangka regulasi dalam perencanaan pembangunan daerah pada Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
 - e. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerjasama, hubungan masyarakat, arsip dan dokumentasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
 - f. pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana;
 - g. penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan negara dan layanan pengadaan barang/jasa di lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
 - h. pengoordinasian pemantauan, evaluasi, pengendalian dan penilaian atas capaian pelaksanaan rencana pembangunan daerah serta kinerja pengadaan barang/jasa milik negara; dan
 - i. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.
- (1) Subbagian Program dan Keuangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf a, mempunyai tugas :
- a. melaksanakan penyusunan rencana kegiatan kerja Sub Bagian program dan keuangan;
 - b. melaksanakan identifikasi, perumusan, penyusunan rencana program pembangunan jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang;
 - c. melaksanakan penyusunan rencana strategis (renstra) dan rencana kerja (renja) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - d. melaksanakan koordinasi penyusunan program perencanaan pemerintah daerah (RPJPD, RPJMD DAN RKPD);
 - e. melaksanakan pengumpulan dan rekapitulasi semua laporan kegiatan bulanan Badan;
 - f. melaksanakan penyusunan laporan kinerja instansi pemerintah (LKjIP);
 - g. melaksanakan koordinasi pengumpulan, pengolahan, analisa, dan penyajian data statistik program dan kegiatan masing-masing bidang;
 - h. melaksanakan kajian, analisa, evaluasi kinerja, dan pelaporan kemajuan program dan kegiatan masing-masing bidang;
 - i. melaksanakan penyusunan dan pengajuan rencana penggunaan anggaran;
 - j. melaksanakan penyusunan dan pengelolaan realisasi perhitungan anggaran serta pembenahan administrasi bendahara;
 - k. melaksanakan verifikasi pertanggungjawaban keuangan;
 - l. melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan pertanggungjawaban keuangan;

- m. melaksanakan evaluasi semua tugas-tugas bendaharawan;
 - n. melaksanakan perbendaharaan keuangan;
 - o. melaksanakan penyusunan laporan pertanggungjawaban keuangan;
 - p. melaksanakan penyiapan bahan pembinaan administrasi keuangan meliputi gaji pegawai, keuangan, perjalanan dinas serta hak-hak keuangan lain;
 - q. melaksanakan klarifikasi dan menindaklanjuti laporan hasil pemeriksaan (LHP) dan/atau laporan hasil audit (LHA);
 - r. melaksanakan pengelolaan data bahan pelaporan keuangan dan aset;
 - s. melaksanakan koordinasi dan penyusunan bahan evaluasi dan pelaporan keuangan dan aset;
 - t. melaksanakan koordinasi dan konsultasi terhadap unit kerja terkait;
 - u. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas bagian program dan keuangan; dan
 - v. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
- (2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf b, mempunyai tugas :
- a. melaksanakan penyusunan rencana kegiatan Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. melaksanakan pengelolaan urusan ketatusahaan dan administrasi kepegawaian meliputi kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, cuti, kesejahteraan pegawai dan laporan berkala;
 - c. melaksanakan pengumpulan data dalam rangka pengembangan penerapan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG);
 - d. melaksanakan pengelolaan dan penyajian data kepegawaian melalui Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG);
 - e. melaksanakan analisis jabatan dan analisis beban kerja pegawai;
 - f. melaksanakan pengelolaan administrasi umum, surat-surat masuk dan keluar dan mengklasifikasikan surat menurut jenisnya;
 - g. melaksanakan penyelenggaraan urusan kerumahtanggaan badan dan rencana kebutuhan perlengkapan badan;
 - h. melaksanakan penataan dan penyelenggaraan sistem kearsipan yang dinamis;
 - i. melaksanakan penyusunan administrasi, pengadaan, pendistribusian dan penghapusan aset, barang inventaris dan perlengkapan kerja badan; dan
 - j. melaksanakan tugas lain yang diberikan 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 kepomongprajaan.
- 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. Melaksakan 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 kepomongprajaan.
- 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

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

Pegawai BPSDM berdasarkan Jenis Kelamin

No	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	33	10	43

3. Berdasarkan Pendidikan

Pegawai BPSDM berdasarkan Pendidikan

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 struktural 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 6 (Enam) buah kendaraan roda 4 dan 27 (Dua Puluh Tujuh) buah kendaraan roda 2 (dua) serta beberapa prasarana kantor lainnya.

1.6 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 untuk program PKP dan Latsar CPNS.
2. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Belum memiliki gedung dan ruang pelatihan tersendiri, masih Sementara Pinjam Pakai Belum dihibahkan.
3. Pelaksanaan persiapan Re-Akreditasi Lembaga.
4. Pelaksanaan Akreditasi Program dan uji kompetensi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah.
5. Peraturan Daerah tentang Retribusi yang perlu direvisi terkait penambahan jenis pelatihan yang dapat dipungut biaya kontribusi peserta.
6. Peningkatan/pengembangan kompetensi melalui Diklat Manajerial.
7. Peningkatan/pengembangan Kompetensi ASN Melalui Diklat Teknis dan Fungsional.
8. Peningkatan/pengembangan sarana dan prasarana Diklat.

9. Masih kurangnya sumber daya kediklatan yang modern dan profesional salah satu reformasi kediklatan yaitu reformasi sumber daya kediklatan melalui peningkatan kualitas tenaga kediklatan secara sistematis dan berkelanjutan
10. Kurang optimalnya koordinasi, sinkronisasi dan standarisasi program antara pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten
11. Kurangnya ketersediaan alokasi anggaran kediklatan yang memadai

Berdasarkan hal tersebut, BPSDM Provinsi Sulawesi Barat merumuskan program prioritas pengembangan kompetensi yang merujuk kepada Rencana Strategis BPSDM Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022. Rumusan perencanaan kinerja akan diuraikan dalam bab-bab selanjutnya, yang diantaranya memuat visi, misi, kebijakan, tujuan, sasaran. Dengan Indikator kinerja yang terukur, baik Indikator Kinerja Utama Kepala BPSDM, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bidang, Kepala Sub Bagian dan Indikator Kinerja Individu yang diimplementasikan melalui pelaksanaan program kegiatan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat sebagaimana tercantum dalam dokumen pelaksanaan anggaran sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Daerah tentang APBD Provinsi Sulawesi Barat.

BAB II

RENCANA STRATEGIS

2.1 PERENCANAAN

2.1.1. Rencana Strategis Tahun 2017-2022

Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perencanaan strategik merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategik lokal, nasional dan global, dan tetap berada dalam tata Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan pendekatan perencanaan strategik yang jelas dan terukur, instansi pemerintah dapat menyelaraskan visi dan misinya dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerja.

Memperhatikan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2005 - 2025, Pemerintah dan masyarakat Sulawesi Barat telah menetapkan visi, yaitu “Sulawesi Barat Maju dan Malaqbi”, yang akan diwujudkan melalui 5 (lima) misi pembangunan. Makna yang terkandung dalam visi tersebut dijabarkan sebagai berikut :

1. **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.
2. **Sulawesi Barat Malaqbi** : Komitmen untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik berlandaskan kearifan lokal dengan dukungan masyarakat yang berpengetahuan, berketrampilan, berbudaya dan religius.

Dalam rangka pencapaian visi pembangunan daerah tahun 2017-2022 yang telah ditetapkan dengan memperhatikan kondisi dan permasalahan yang ada, tantangan ke depan, serta memperhitungkan peluang yang di miliki, maka di ditetapkan 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 Menguatkan Konektivitas Antar Wilayah Berbasis Unggulan strategis.
4. Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inovatif dan Berdaya Saing.
5. Mengarusutamakan Lingkungan Hidup Untuk Pembangunan Berkelanjutan.

Dalam upaya mendukung pencapaian visi dan misi Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat yaitu Visi "Sulawesi Barat Maju dan Malaqbi", serta misi ke dua yaitu "Mewujudkan Pemerintahan Yang bersih, Modern dan terpercaya" dimana misi tersebut menjadi acuan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Barat dalam melaksanakan tugas dan fungsi untuk pencapaian target kinerja dalam rangka mewujudkan Sulawesi Barat yang maju dan malaqbi. Secara umum BPSDM berkontribusi terhadap seluruh misi dari sisi pengembangan kompetensi Aparatur, namun sasaran strategis pada misi kedua yaitu "Meningkatnya Kualitas Kompetensi ASN untuk perwujudan pemerintahan yang terpercaya" dengan indikator "Persentase ASN yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi" merupakan indikator kinerja utama yang terkait langsung dan harus disukseskan untuk dicapai.

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 khususnya fasilitas gedung Diklat yang memadai.

Lingkungan Eksternal:

a. Peluang

1. Dukungan Gubernur Sulawesi Barat dalam melaksanakan tugas.
2. Meningkatnya pemahaman pegawai terhadap peraturan pemerintah 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.

2.1.2. Isu Strategis

Berdasarkan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017 – 2022 dan Rencana Kerja Tahun 2020, maka dirumuskan isu-isu strategis yang perlu ditangani pada tahun 2020 dan kemudian akan menjadi tugas BPSDM Provinsi Sulawesi Barat dalam menyelenggarakan kebijakan teknis bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan fungsional, sertifikasi kompetensi, pengelolaan tenaga pengembang kompetensi, menyelenggarakan koordinasi, pembinaan, pengendalian, fasilitasi dan pelaksanaan urusan pemerintahan daerah di bidang pendidikan dan pelatihan, yaitu :

- a. Pemenuhan hak ASN untuk mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun

- b. Sosialisasi LSP-PDN Provinsi Sulawesi Barat sekaligus Pelaksanaan uji kompetensi bagi ASN dalam rangka sertifikasi kompetensi
- c. Peningkatan Akreditasi Lembaga Pelatihan BPSDM
- d. Peningkatan kualitas pelayanan BPSDM

2.2 PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian Kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan Program/Kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa dalam rangka mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan melalui Perjanjian Kinerja, akan terwujud komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima (Kepala Organisasi Perangkat Daerah) dan pemberi amanah (Gubernur Sulawesi Barat) atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) disusun dengan memperhatikan Dokumen Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2017-2022, Dokumen Rencana Kinerja Tahun 2020 dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2020. Selanjutnya, dari 6 (enam) sasaran strategis dan 7 (tujuh) indikator sasaran yang tertulis dalam Dokumen Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2017-2022, dirumuskan menjadi 3 Sasaran Strategis dan 5 Indikator Kinerja yang kemudian ditetapkan dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) Kepala BPSDM Provinsi Sulawesi Barat. IKU tersebut ditetapkan dalam rangka mendukung pencapaian IKU Gubernur yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi BPSDM. Penajaman Indikator kinerja juga dilakukan dalam rangka penyesuaian terhadap perubahan-perubahan yang terjadi pada regulasi terkait pengembangan kompetensi ASN secara nasional yang harus dijalankan oleh seluruh lembaga pengembangan kompetensi daerah, termasuk

BPSDM Provinsi Sulawesi Barat yang bertujuan untuk meningkatkan nilai SAKIP Provinsi Sulawesi Barat agar lebih baik dari tahun sebelumnya.

Adapun sasaran strategis dan indikator kinerja utama (IKU) Tahun 2020, dapat digambarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1
Penetapan Kinerja Tahun 2020/IKU Tahun 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase (%) ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	80%
		Persentase (%) ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM	95%
2	Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase (%) Peningkatan Lembaga Akreditasi Pelatihan BPSDM	90%
		Persentase (%) Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM	85%
3	Meningkatnya Kompetensi Pimpinan Daerah dan Orientasi Anggota DPRD	Persentase (%) Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Anggota DPRD	90%

Berdasarkan indikator kinerja Perangkat Daerah yang dijabarkan dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) ke dalam Rencana Strategis (Renstra) BPSDM Provinsi Sulawesi Barat, maka disusun 5 (lima) indikator kinerja utama (IKU) Kepala BPSDM yang ditetapkan bernilai strategis dan memiliki daya ungkit yang tinggi bagi peningkatan performa kinerja BPSDM Provinsi Sulawesi Barat dalam mendukung pencapaian Indikator Kinerja Daerah (IKD) Gubernur Sulawesi Barat. Untuk mewujudkan target kinerja pada tahun 2020, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat mengalokasikan anggaran sebesar Rp 4.065.144.744,00 yang dilaksanakan melalui 6 program yaitu :

Tabel 2
Program dan Anggaran BPSDM Tahun 2020

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.708.684.444	APBD
II	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	536.605.000	APBD
III	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	83.405.000	APBD
IV	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	193.456.900	APBD
V	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	36.900.000	APBD
VI	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.504.093.400	APBD
Jumlah		4.065.144.744	

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2020

3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

3.1.1. Analisis Kinerja Organisasi

a. Kerangka Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja instansi pemerintahan berkaitan erat dengan perencanaan kinerja yang telah disusun sebelumnya. Dalam pemahamannya, perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam suatu dokumen rencana strategis, yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Dalam rencana kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Penyusunan rencana kinerja dilakukan seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran, serta merupakan komitmen bagi instansi untuk dicapai dalam periode satu tahun.

Dokumen Rencana Kinerja, memuat informasi tentang sasaran yang ingin dicapai dalam tahun yang bersangkutan, dan indikator kinerja sasaran serta rencana capaiannya. Pengukuran kinerja sasaran dilakukan menggunakan formulir Pengukuran Kinerja (PK), merupakan penjabaran yang telah disampaikan dalam formulir RKT (Rencana Kinerja Tahunan) dan Penetapan Kinerja, dengan memberikan penilaian terhadap rencana tingkat capaian kinerja kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Perhitungan persentase pencapaian rencana tingkat capaian sasaran, perlu memperhatikan karakteristik komponen realisasi, sebagai berikut :

- a. Jika semakin tinggi realisasi menunjukkan bahwa pencapaian kinerja adalah semakin baik, maka rumus yang digunakan adalah :

$$\% \text{ PRTC} = \frac{\textit{Realisasi}}{\textit{Rencana}} \times 100\%$$

- b. Jika semakin tinggi realisasi menunjukkan bahwa pencapaian kinerja adalah semakin rendah, maka rumus yang digunakan adalah :

$$\% \text{ PRTC} = \frac{\text{Realisasi} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana})}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Keterangan : PRTC adalah Pencapaian Rencana Tingkat Capaian

Skala Penilaian :

Tabel Skala Penilaian

No.	Nilai Angka	Interpretasi	Warna
1	≥ 80	Sangat Baik	
2	60 - 79.9	Baik	
3	50 - 59.9	Sedang	
4	0 - 49.9	Kurang	
5	0	Data Tidak Lengkap	

Uraian yang disampaikan dalam pengukuran kinerja, merupakan penjabaran yang telah disampaikan dalam formulir RKT (Rencana Kinerja Tahunan), dengan memberikan penilaian terhadap rencana tingkat capaian kinerja sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Target dan Realisasi Indikator Kinerja Tahun 2020

Berdasarkan hasil pengukuran terhadap indikator kinerja sasaran strategis diperoleh capaian kinerja dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3
Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2020			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase (%) ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	Persen	80%	100%	125%
		Persentase (%) ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM	Persen	95%	-	0
2	Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase(%) Peningkatan Akreditasi Lembaga Pelatihan BPSDM	Persen	90%	-	0
		Persentase(%) Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM	Persen	85%	85%	100%
3	Meningkatnya Kompetensi Pimpinan Daerah dan Orientasi Anggota DPRD	Persentase (%) Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Anggota DPRD	Persen	90%	-	0

Berdasarkan tabel di atas dapat diperhatikan bahwa ada 3 target indikator sasaran yang tidak dapat terealisasi dengan tingkat capaian realisasi 0 % dan terdapat 2 target yang melebihi target indikator sasaran yang telah ditetapkan, yaitu pada indikator Sasaran Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jp dalam setahun dan Persentase peningkatan kualitas pelayanan BPSDM dengan nilai masing-masing adalah sebesar 125 % dan 100%.

Target indikator sasaran yang tidak dapat terealisasi disebabkan oleh adanya refocusing anggaran yang mencapai 50% dari pagu anggaran yang telah ditetapkan di Tahun 2020, sehingga mengakibatkan beberapa kegiatan prioritas yang menjadi penopang pencapaian target indikator kinerja Utama BPSDM harus dihilangkan karena tidak memiliki anggaran. Refocusing yang dilaksanakan oleh Pemerintah

Daerah Provinsi Sulawesi Barat didasarkan pada Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri dan Menteri Keuangan Nomor 119/2813/SJ Nomor 177KMK.07/2020 tentang Percepatan Penyesuaian APBD Tahun 2020 dalam Rangka Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*, serta Pengamanan Daya Beli Masyarakat dan Perekonomian Nasional.

Selanjutnya untuk 2 target indikator sasaran lainnya yang telah ditetapkan, tetap mampu untuk dipenuhi. Bahkan realisasi target yang diperoleh dapat melebihi target yang telah ditetapkan.

Pengukuran tingkat capaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara target pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dengan realisasinya. Tingkat capaian kinerja BPSDM Provinsi Sulawesi Barat tahun 2020 sebesar **45 % (Kurang)**, yang dihitung berdasarkan prosentase rata-rata capaian sasaran.

$$(125\% + 0\% + 0\% + 100\% + 0\%) / 5 = 45\% \text{ (Kurang)}$$

Untuk lebih mengetahui secara jelas perbandingan target dan capaian kinerja Tahun 2020, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. **Persentase (%) ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun**

Untuk mencapai target indikator Persentase (%) ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun, data yang diperoleh bersumber dari 2 Pelatihan bagi ASN lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat yang diselenggarakan oleh BPSDM dengan masing-masing pelatihan telah melampaui 20 jam pelajaran yang telah ditetapkan dalam indikator sasaran. Kinerja diukur dengan cara penghitungan :

$$\frac{\text{Jumlah peserta yang mengikuti Pelatihan}}{\text{Jumlah peserta yang menyelesaikan seluruh rangkaian pembelajaran (lebih dari 20 jp)}} \times 100\%$$

Adapun pelaksanaan pelatihan dan tingkat kelulusan peserta dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Capaian Kinerja Persentase (%) ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun

No	Jenis Diklat	Jumlah Peserta	Jumlah Peserta yang Lulus	Capaian Kinerja
1	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP)	40 Orang	40 Orang	100%
2	Pelatihan Revolusi Mental	40 Orang	40 Orang	100%
3	Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)	2 Orang	2 Orang	100%
4	Pendidikan dan Pelatihan Formal	24 Orang	24 Orang	100%
5	Pengembangan Midyaiswara	7 Orang	7 Orang	100%

Berdasarkan uraian dari tabel 4 tersebut di atas, diketahui bahwa jumlah peserta dari 5 kegiatan diklat yang dianggarkan, dengan 2 kegiatan yang diselenggarakan sendiri oleh BPSDM dan 3 Kegiatan diklat yang menggunakan metode penyertaan pada tahun 2020 berjumlah 113 orang. Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja jumlah peserta tersebut dibagi jumlah peserta yang mampu menyelesaikan seluruh rangkaian pembelajaran yaitu 113 orang, maka diperoleh nilai persentase sebesar 100%. Dengan menggunakan formula penghitungan untuk memperoleh capaian kinerja dengan target kinerja sebesar 80 %, maka didapatkan capaian kinerja sebesar 125 %. Untuk penghitungan capaian kinerja menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{100}{80} \times 100 = 125 \%$$

Berikut tabel perbandingan target dan realisasi kinerja dari indikator Persentase ASN yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun.

Tabel 5
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 1

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2020			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase (%) ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	Persen	80%	100%	125%

2. Persentase (%) ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM

Untuk mencapai target kinerja pada indikator Jumlah ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM, telah direncanakan untuk dilakukan uji kompetensi terhadap ASN di lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 30 orang peserta. Kegiatan Uji Kompetensi bagi ASN tersebut telah tertuang di dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) BPSDM Tahun 2020. Namun disebabkan oleh adanya kebijakan refocusing anggaran sebesar 50%, maka kegiatan uji kompetensi tidak dapat dilaksanakan karena anggaran yang telah dipersiapkan untuk kegiatan tersebut dihilangkan. Adapun rencana pelaksanaan uji kompetensi tersebut dan target capaiannya dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

Tabel 6
Capaian Kinerja Persentase (%) ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun

No	Jenis Uji Kompetensi	Jumlah Peserta	Jumlah Peserta yang Lulus	Capaian Kinerja
1	Uji Kompetensi Pemerintahan (direfocusing/dihilangkan)	30 Orang	-	0%

Berdasarkan uraian dari tabel 6 tersebut di atas, diketahui bahwa jumlah peserta dari kegiatan uji kompetensi yang rencananya dilaksanakan pada tahun 2020 berjumlah 30 orang. Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja jumlah peserta tersebut dibagi jumlah peserta yang dinyatakan lulus uji

kompetensi yaitu 0 orang, maka diperoleh nilai persentase 0%. Dengan menggunakan formula penghitungan untuk memperoleh capaian kinerja dengan target kinerja sebesar 95 %, maka didapatkan capaian kinerja sebesar 0 %. Untuk penghitungan capaian kinerja menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah Peserta yang lulus uji kompetensi}}{\text{Jumlah peserta uji kompetensi}} \times 100 = 0 \%$$

$$\frac{0}{30} \times 100 = 0 \%$$

Berikut tabel perbandingan target dan realisasi kinerja dari indikator Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM.

Tabel 7
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 2

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2020			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase (%) ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM	Persen	95%	-	0

3. Persentase (%) Peningkatan Akreditasi Lembaga Pelatihan BPSDM

Untuk tahun anggaran 2020 telah ditetapkan adanya kegiatan pelatihan pengadaan barang dan jasa Pemerintah. Kegiatan tersebut direncanakan untuk dilaksanakan dengan mengikutkan peserta sebanyak 40 orang ASN lingkup Pemprov. Sulbar. Kegiatan tersebut juga dilaksanakan dalam rangkaian penilaian akreditasi atas BPSDM selaku lembaga pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah oleh Lembaga Kajian Pengadaan Barang Jasa Pemerintah (LKPP). Namun hal tersebut urung dilaksanakan, disebabkan kegiatan tersebut menjadi bagian dari beberapa kegiatan dalam DPA BPSDM yang mengalami

refocusing anggaran. Sehingga anggaran kegiatan pelatihan dan akreditasi pengadaan barang jasa pemerintah untuk tahun 2020 dihapuskan. Adapun rencana pelaksanaan akreditasi lembaga pelatihan BPSDM tersebut dan target capaiannya dapat dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel 8
Capaian Kinerja Persentase (%) peningkatan akreditasi lembaga pelatihan BPSDM

No	Jenis Kegiatan	Target Nilai Akreditasi	Realisasi	Capaian Kinerja
1	Akreditasi lembaga pelatihan pengadaan barang jasa pemerintah oleh LKPP (direfocusing/dihilangkan)	B	-	0%

Berdasarkan uraian dari tabel 8 tersebut di atas, diketahui bahwa target nilai akreditasi oleh LKPP kepada BPSDM selaku penyelenggara pelatihan pengadaan barang jasa pemerintah adalah nilai B. Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja nilai akreditasi dibagi nilai yang diperoleh, maka persentase pencapaian akreditasi adalah 0%.

Tabel Skala Penilaian Akreditasi Lembaga Pelatihan

No.	Nilai Angka	Interpretasi	Warna
1	91-100	A	
2	81 - 90	B	
3	71 - 80	C	

Berdasarkan formula penghitungan untuk memperoleh capaian kinerja dengan target kinerja sebesar 95 %, maka didapatkan capaian kinerja sebesar 0 %. Untuk penghitungan capaian kinerja menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Nilai Akreditasi yang diperoleh}}{\text{Target Akreditasi}} \times 100 = 0 \%$$

$$\frac{0}{85} \times 100 = 0 \%$$

Berikut tabel perbandingan target dan realisasi kinerja dari indikator Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM.

Tabel 9
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 3

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2020			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase(%) Peningkatan Akreditasi Lembaga Pelatihan BPSDM	Persen	90%	-	0

4. Persentase (%) Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM

Untuk mencapai kinerja pada indikator Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM, telah dilakukan survey kepuasan masyarakat yang mana sasaran dari survey tersebut adalah peserta diklat dari 2 jenis diklat yang telah dilaksanakan oleh BPSDM di tahun 2020 untuk pengambilan survey, yaitu kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dan Pelatihan Revolusi Mental.

Hasil penelitian mengenai kepuasan pelayanan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia didasarkan pada indikator-indikator yang ada di dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.25/M.PAN/2/2004 tanggal 24 Februari 2004 tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat unit Pelayanan Instansi Pemerintah yang berjumlah 14 indikator. Ke-14 indikator tersebut adalah indikator prosedur pelayanan, persyaratan pelayanan, kejelasan petugas pelayanan, kedisiplinan petugas pelayanan, tanggung jawab petugas pelayanan, kemampuan petugas pelayanan, kecepatan pelayanan, keadilan mendapatkan pelayanan, kesopanan

dan keramahan petugas, kewajaran biaya pelayanan, kepastian biaya pelayanan, kepastian jadwal pelayanan, kenyamanan lingkungan dan keamanan lingkungan.

Di dalam survey terdapat 14 item penilaian yang menjadi dasar penilaian kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan diklat oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu :

1. Kemudahan Prosedur pelayanan di unit kerja
2. Kesesuaian persyaratan pelayanan dengan jenis pelayanan
3. Kejelasan dan kepastian petugas yang melayani
4. Kedisiplinan petugas dalam memberikan pelayanan
5. Tanggungjawab petugas dalam memberikan pelayanan
6. Kemampuan petugas dalam memberikan pelayanan
7. Kecepatan pelayanan di unit pelayanan
8. Keadilan untuk mendapatkan pelayanan di unit pelayanan
9. Kesopanan dan keramahan petugas dalam memberikan pelayanan
10. Biaya untuk mendapatkan pelayanan
11. Kesesuaian antara biaya yang dikeluarkan dengan biaya yang ditetapkan
12. Cepat tanggap petugas dalam menyikapi keluhan pelayanan.
13. Kenyamanan di lingkungan unit pelayanan
14. Keamanan pada unit pelayanan.

Hasil dari survey ini nantinya akan menjadi bahan evaluasi terhadap pelaksanaan diklat pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dan juga menjadi rujukan untuk memperbaiki kekurangan dan kelemahan agar pelaksanaan diklat menjadi lebih baik dan tentunya akan meningkatkan kualitas pelayanan serta mutu pelaksanaan diklat oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia kedepan.

Dalam penghitungan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Terhadap Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dan Pelatihan Revolusi Mental terdapat 14 unsur pelayanan yang dikaji, setiap unsur pelayanan memiliki penimbang yang

sama yaitu 0,071 yang didapat dari jumlah bobot dibagi jumlah unsur dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Bobot Nilai Tertimbang} = \frac{\text{Jumlah Bobot}}{\text{Jumlah Unsur}} = \frac{1}{11} = 0,071$$

Berdasarkan data yang dihimpun, ke-14 indikator memiliki nilai unsur yang berbeda yang dihitung berdasarkan jumlah rata-rata perolehan nilai dari masing-masing pilihan jawaban. Untuk Pelatihan Kepemimpinan Pengawas nilai unsur yang diperoleh diantaranya prosedur pelayanan memiliki nilai unsur 3,68, persyaratan pelayanan memiliki nilai unsur 3,45, kejelasan petugas pelayanan memiliki nilai unsur 3,58, kedisiplinan petugas memiliki nilai unsur 3,40, tanggung jawab petugas memiliki nilai unsur 3,58, kemampuan petugas pelayanan memiliki nilai unsur 3,58, kecepatan pelayanan memiliki unsur 3,55, keadilan dalam mendapatkan pelayanan memiliki nilai unsur 3,55, kesopanan dan keramahan petugas memiliki nilai unsur 3,53, kewajaran biaya pelayanan memiliki nilai unsur 2,83, kepastian biaya pelayanan memiliki nilai unsur 3,55, kepastian jadwal pelayanan memiliki nilai unsur 3,58, kenyamanan lingkungan memiliki nilai unsur 2,70, keamanan pelayanan memiliki nilai unsur 3,48. Maka nilai indeks secara keseluruhan adalah :

$$\text{Nilai indeks} = (3,68 \times 0,071) + (3,45 \times 0,071) + (3,58 \times 0,071) + (3,40 \times 0,071) + (3,58 \times 0,071) + (3,58 \times 0,071) + (3,55 \times 0,071) + (3,55 \times 0,071) + (3,53 \times 0,071) + (2,83 \times 0,071) + (3,55 \times 0,071) + (3,58 + 0,071) + (2,70 \times 0,071) + (3,48 \times 0,071) = 3,43$$

Untuk Pelatihan Revolusi Mental nilai unsur yang diperoleh diantaranya prosedur pelayanan memiliki nilai unsur 3,53, persyaratan pelayanan memiliki nilai unsur 3,43, kejelasan petugas pelayanan memiliki nilai unsur 3,40, kedisiplinan petugas memiliki nilai unsur 3,30, tanggung jawab petugas memiliki nilai unsur 3,58, kemampuan petugas pelayanan memiliki nilai unsur 3,40, kecepatan pelayanan memiliki unsur 3,43, keadilan dalam mendapatkan pelayanan memiliki nilai unsur 3,50, kesopanan dan keramahan petugas memiliki nilai unsur 3,50, kewajaran biaya pelayanan memiliki nilai unsur 2,90, kepastian biaya pelayanan memiliki nilai unsur 3,55, kepastian jadwal

pelayanan memiliki nilai unsur 3,58, kenyamanan lingkungan memiliki nilai unsur 2,85, keamanan pelayanan memiliki nilai unsur 3,43. Maka nilai indeks secara keseluruhan adalah :

$$\text{Nilai indeks} = (3,53 \times 0,071) + (3,43 \times 0,071) + (3,40 \times 0,071) + (3,30 \times 0,071) + (3,58 \times 0,071) + (3,40 \times 0,071) + (3,43 \times 0,071) + (3,50 \times 0,071) + (3,50 \times 0,071) + (2,90 \times 0,071) + (3,55 \times 0,071) + (3,58 + 0,071) + (2,85 \times 0,071) + (3,43 \times 0,071) = 3,38$$

$$\text{IKM} = \text{Nilai Indeks} \times 25$$

Dengan demikian nilai indeks pelayanan dari 2 Pelatihan yang dilaksanakan tahun 2020 hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 10
Capaian Kinerja Indeks Kepuasan masyarakat Tahun 2020

No.	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	Indeks Hasil Survey
1	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	40 Orang	85,71
2	Pelatihan Revolusi Mental	40 Orang	84,55

Adapun target nilai IKM untuk 2 pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDM serta capaiannya dapat dilihat pada tabel 11 berikut:

Tabel 11
Target dan Capaian Kinerja IKM BPSDM

No	Jenis Kegiatan	Target Nilai IKM	Realisasi	Capaian Kinerja
1	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	85	85,71	100,83%
2	Pelatihan Revolusi Mental	85	84,55	99,47%

Dari survey kepuasan masyarakat terhadap 2 Pelatihan didapatkan nilai rata-rata kepuasan peserta Pelatihan sebesar 85,13. Hasil ini dibandingkan dengan target indikator indeks kepuasan masyarakat pada tahun 2020 yaitu 85 dan dikali 100 %, sehingga didapat capaian kinerja sebesar 100 %. Indeks 85,13

berdasarkan tabel 11 masuk dalam kategori BAIK. Hal ini tentunya menjadi cambuk bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia agar terus melakukan perbaikan-perbaikan demi terwujudnya pelayanan yang prima dalam bidang pendidikan dan pelatihan aparatur.

Tabel
Kategori Mutu Pelayanan

Nilai Interval IKM	Nilai Interval Konversi IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1,00 – 1,75	25,00 – 43,75	D	Tidak Baik
1,76 – 2,50	43,76 – 62,50	C	Kurang Baik
2,51 – 3,25	62,51 – 81,25	B	Baik
3,26 – 4,00	81,26 – 100,00	A	Sangat Baik

Berikut tabel perbandingan target dan realisasi kinerja dari indikator Indeks Kepuasan Masyarakat.

Tabel 12
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 4

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2020			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase(%) Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM	Persen	85%	85%	100%

5. Persentase (%) Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Anggota DPRD

Untuk mencapai target kinerja pada indikator persentase pengembangan kompetensi pimpinan daerah dan anggota DPRD, telah direncanakan untuk dilakukan fasilitasi pelaksanaan pendalaman tugas bagi anggota DPRD Kabupaten di Provinsi Sulawesi Barat. Kegiatan fasilitasi tersebut dilaksanakan dengan menggunakan APBD Kabupaten masing-masing, namun kegiatan tersebut tidak dapat dilaksanakan karena diberlakukannya refocusing anggaran

bagi pemerintah kabupaten sebesar 50%, yang juga berimbas pada Sekretariat DPRD selaku OPD penanggung jawab kegiatan tersebut. Adapun rencana pelaksanaan fasilitasi pengembangan kompetensi pimpinan daerah dan anggota DPRD tersebut dan target capaiannya dapat dilihat pada tabel 19 berikut:

Tabel 13
Capaian Kinerja Persentase (%) pengembangan kompetensi pimpinan daerah dan anggota DPRD

No	Jenis Pelatihan	Target Jumlah Peserta	Jumlah Peserta pelatihan	Capaian Kinerja
1	Pengembangan Kompetensi pimpinan daerah dan anggota DPRD (pendalaman tugas)	100 Orang	-	0%

Berdasarkan uraian dari tabel 13 tersebut di atas, diketahui bahwa jumlah target peserta dari kegiatan Pengembangan Kompetensi pimpinan daerah dan anggota DPRD (pendalaman tugas) yang rencananya dilaksanakan pada tahun 2020 berjumlah 100 orang. Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja jumlah peserta tersebut dibagi jumlah peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan yaitu 0 orang, maka diperoleh nilai persentase 0%. Dengan menggunakan formula penghitungan untuk memperoleh capaian kinerja dengan target kinerja sebesar 90 %, maka didapatkan capaian kinerja sebesar 0 %. Untuk penghitungan capaian kinerja menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah Peserta yang mengikuti pendalaman tugas}}{\text{Jumlah peserta yang ditargetkan}} \times 100 = 0 \%$$

$$\frac{0}{100} \times 100 = 0 \%$$

Berikut tabel perbandingan target dan realisasi kinerja dari indikator Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM.

Tabel 14
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 5

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2020			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Kompetensi Pimpinan Daerah dan Orientasi Anggota DPRD	Persentase (%) Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Anggota DPRD	Persen	90%	-	0

c. Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2019 - 2020

Capaian kinerja tahun 2020 merupakan realisasi dari target kinerja yang menjadi indikator pencapaian kinerja tahun ketiga 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 Sasaran Strategis dan indikator. Perbedaan tersebut dapat dilihat pada tabel 21 berikut :

Tabel 15
Perbandingan Kinerja Tahun 2019 dan Tahun 2020

Tahun 2019						Tahun 2020						
NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2020			Capaian %
									Satuan	Target	Realisasi	
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%	1	Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase (%) ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	Persen	80%	100%	125%
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%			Persentase (%) ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM	Persen	95%	-	0
						2	Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase (%) Peningkatan Akreditasi Lembaga Pelatihan BPSDM	Persen	90%	-	0
								Persentase (%) Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM	Persen	85%	85%	100%
						3	Meningkatnya Kompetensi Pimpinan Daerah dan Orientasi Anggota DPRD	Persentase (%) Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Anggota DPRD	Persen	90%	-	0
												45 %
		Rata-Rata Kinerja			100%							

Dari tabel perbandingan terlihat perbedaan Sasaran dan indikator kinerja sasaran yang ditetapkan pada tahun 2019 dengan tahun 2020. Hal ini disebabkan pada tahun 2020 dilakukan penajaman sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia agar bisa lebih mendukung visi dan misi Provinsi Sulawesi Barat khususnya dalam rangka persiapan perubahan RPJMD dan Renstra OPD di tahun 2021, serta untuk menyesuaikan dengan perubahan regulasi yang mengatur tentang pengembangan kompetensi aparatur.

Kalau dilihat dari rata-rata kinerja, pencapaian pada tahun 2019 jauh lebih baik dibanding pada tahun 2020, dengan selisih perbedaan mencapai 55 %. Namun tetap capaian ini tidak bisa dibandingkan secara langsung karena selain sasaran strategis dan indikator kinerja yang dijadikan ukuran kinerja berbeda, juga tak kalah

besarnya pengaruh yang mengakibatkan hal tersebut adalah adanya refocusing anggaran yang mencapai 50% dari pagu anggaran yang dipersiapkan pada APBD BPSDM tahun 2020. Tapi secara garis besar capaian kinerja yang diperoleh pada 2020 jika tidak mengikutkan 3 indikator yang anggarannya mengalami refocusing maka dapat dilihat bahwa capaian kinerja tahun 2019 tidak lebih baik dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2020, bahkan capaian kinerja untuk tahun 2020 jika hanya melihat pada 2 indikator kinerja yang dapat terealisasi karena tidak mengalami refocusing, telah melebihi target yang telah ditetapkan, sedangkan untuk tahun 2019 tidak ada capaian yang melebihi target yang telah ditetapkan.

d. Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah Dalam Dokumen Renstra.

Karena adanya penajaman sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada sasaran kinerja tahun 2020 agar bisa lebih mendukung visi dan misi Provinsi Sulawesi Barat khususnya dalam rangka persiapan perubahan RPJMD dan Renstra OPD di tahun 2021, serta untuk menyesuaikan dengan perubahan regulasi yang mengatur tentang pengembangan kompetensi aparatur, maka terdapat perbedaan redaksi sasaran antara sasaran yang ada dalam renstra BPSDM 2017-2020 dengan sasaran kinerja yang ditetapkan pada tahun 2020. kedua sasaran tersebut sebenarnya memiliki makna yang sama, namun pada sasaran kinerja tahun 2020 kalimatnya lebih dipertajam agar lebih spesifik dalam mengukur target kinerja. Berikut tabel yang menggambarkan capaian target kinerja renstra 2017-2022 :

Tabel 16
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BPSDM Prov. Sulawesi Barat

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-				
				2018	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	6	7	8	9	10
	Meningkatkan Kapasitas kelembagaan dan kualitas ASN untuk penerapan	Meningkatnya kualitas Kompetensi ASN untuk perwujudan pemerintahan	Proporsi ASN yang memperoleh Pembinaan dan Pengembangan	60	120	120	120	120

	kepemrintahan yang baik	yang terpercaya						
			Proporsi ASN yang mengikuti Diklat Peningkatan Kapasitas	120	180	180	180	180

Perbandingan antara Sasaran Strategis Renstra 2017-2022 dengan sasaran strategis tahun 2020 pada IKU 2020 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 17
Perbandingan Sasaran Strategis 2017-2022 dan Penetapan Kinerja 2020

Renstra 2017-2022			Penetapan Kinerja 2020/IKU 2020		
Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Renstra 2020	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja 2020
1	2	3	4	5	6
Meningkatnya kualitas Kompetensi ASN untuk perwujudan pemerintahan yang terpercaya	Proporsi ASN yang memperoleh Pembinaan dan Pengembangan	120	Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase (%) ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	80%
	Proporsi ASN yang mengikuti Diklat Peningkatan Kapasitas	180		Persentase (%) ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM	95%
			Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase (%) Peningkatan Akreditasi Lembaga Pelatihan BPSDM	90%
				Persentase (%) Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM	85%
			Meningkatnya Kompetensi Pimpinan Daerah dan Orientasi Anggota DPRD	Persentase (%) Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Anggota DPRD	90%
Jumlah		300	Rata-rata Kinerja		88%

Pada tabel 17 terdapat perbedaan antara Renstra dan Penetapan Kinerja tahun 2020 baik pada level sasaran strategis maupun indikator kinerja, namun jika dicermati perubahan yang terjadi pada penetapan kinerja tahun 2020 merupakan penajaman terhadap sasaran strategis dan indikator kinerja pada Renstra 2017-2022. Ini dimaksudkan agar capaian kinerja yang ditargetkan lebih spesifik dan bisa mencakup capaian beberapa indikator yang diinginkan. Hal tersebut juga terjadi akibat adanya perubahan regulasi di tingkat pusat terkait pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara.

Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah dalam dokumen Renstra, adalah sebagai berikut :

Tabel 18
Perbandingan Realisasi dengan target renstra

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Renstra 2020	Realisasi PK 2020	Target Renstra	Target Kinerja	Capaian	
						Renstra	PK 2020
1	2	3	3	4	5	6	7
Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase (%) ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	113	100%	120	80%	94,16%	125%
	Persentase (%) ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM	-	-	180	95%	-	0
Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase(%) Peningkatan Akreditasi Lembaga Pelatihan BPSDM		-	-	90%		0
	Persentase(%) Peningkatan Kualitas Pelayanan		85%	-	85%		100%

	BPSDM						
Meningkatnya Kompetensi Pimpinan Daerah dan Orientasi Anggota DPRD	Persentase (%) Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Anggota DPRD		-	-	90%		0
Rata-rata Kinerja						47,08%	45%

Dari tabel di atas terlihat bahwa target kinerja yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja berbeda dengan target yang ditetapkan dalam dokumen Renstra dalam hal satuan target kinerja. Dalam dokumen renstra, satuan yang digunakan adalah jumlah sedangkan dalam perjanjian kinerja tahun 2020 adalah persentase. Jika dilakukan analisa terhadap target dan capaian dokumen renstra maka dengan target yang ditetapkan pada indikator pertama yaitu Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun yaitu 120 orang dengan capaian hanya 113 orang, diperoleh persentase capaian sebesar 94,16 % dan pada indikator kinerja kedua yaitu Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM dengan target 180 orang dengan capaian 0 orang, maka diperoleh persentase 0 %. Sehingga rata-rata capaian indikator renstra adalah 47,08%.

e. **Analisis keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi.**

Jika melihat capaian kinerja BPSDM pada tahun 2020, terlihat bahwa hanya ada 2 indikator yang dapat terealisasi dari 5 target yang harus dipenuhi, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 7. Berikut kami sajikan dalam sorting data untuk setiap indikator:

Sasaran Strategis Meningkatkan Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat merupakan sasaran strategis pertama dari perjanjian kinerja tahun 2020. Sasaran tersebut diukur menggunakan indikator Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun dan Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM dengan masing-masing target adalah 80% dan 95%. Dari kedua indikator tersebut, hanya target indikator

Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran yang dapat terealisasi yaitu sebesar 125%. Sedangkan untuk target pada indikator Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM tidak dapat terealisasi disebabkan adanya refocusing anggaran. Hal ini berarti capaian pada sasaran strategis pertama tidak dapat dilaksanakan secara maksimal. Namun pencapaian target pada indikator pertama untuk sasaran strategis pertama melebihi target yang telah ditetapkan bahkan jauh di atas target yang telah ditetapkan, yang menandakan bahwa kinerja BPSDM telah dilakukan dengan maksimal.

Sasaran Strategis kedua adalah Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat diukur menggunakan 2 indikator yaitu indikator pertama adalah Persentase Peningkatan Akreditasi Lembaga Pelatihan BPSDM dengan target kinerja 90% dan indikator kedua adalah Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM dengan 85%. Dari kedua indikator tersebut, hanya target indikator kedua dari sasaran strategis kedua yang dapat terealisasi yaitu dari target 85% dapat diperoleh capaian sebesar 100%. Sedangkan untuk target pada indikator kinerja pertama tidak dapat terealisasi disebabkan adanya refocusing anggaran. Hal ini berarti capaian pada sasaran strategis kedua tidak dapat dilaksanakan secara maksimal. Namun pencapaian target pada indikator kedua untuk sasaran strategis kedua melebihi target yang telah ditetapkan bahkan jauh di atas target yang telah ditetapkan yaitu 85%. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja BPSDM telah dilakukan dengan maksimal.

Sasaran Strategis ketiga adalah Meningkatnya Kompetensi Pimpinan Daerah dan Orientasi Anggota DPRD diukur dengan menggunakan 1 indikator yaitu indikator Persentase Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Anggota DPRD dengan target kinerja 90%. Untuk Indikator tersebut, juga tidak dapat terealisasi disebabkan adanya refocusing anggaran. Hal ini berarti capaian pada sasaran strategis ketiga tidak adalah 0%. Hal tersebut tidak terlepas dari diberlakukannya refocusing anggaran yang mengakibatkan pencapaian target kinerja menjadi sulit untuk direalisasikan.

Keberhasilan dan kegagalan beberapa indikator Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dari 3 tiga sasaran yang telah ditetapkan untuk tahun 2020 adalah sangat ditentukan oleh kebijakan penganggaran. Hal tersebut disebabkan oleh karena seluruh target yang telah ditetapkan memperoleh data dari pelaksanaan kegiatan pelatihan aparatur dan pelaksanaan uji kompetensi bagi aparatur dimana pelaksanaan kegiatan tersebut tidak dapat terealisasi tanpa menggunakan anggaran belanja. Kemudian selain karena faktor kebijakan anggaran, hal yang juga ikut mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja adalah bersumber dari kontribusi/dukungan dan kerjasama berbagai pihak di lingkungan internal BPSDM dan seluruh stakeholders pengembangan kompetensi aparatur, baik di tingkat Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, maupun dari tingkat kementerian yang menaungi BPSDM yang dapat bersinergi dalam proses penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan sampai dengan evaluasi.

f. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Berikut disampaikan analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumberdaya untuk Tahun Anggaran 2020 pada tabel 19.

Tabel 19
Tabel Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Capaian Kinerja %	Penyerapan Anggaran %	Tingkat Efisiensi %
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase (%) ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	125	97,62	2,38
		Persentase (%) ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM	0	0	0
2	Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase(%) Peningkatan Akreditasi Lembaga Pelatihan BPSDM	0	0	0
		Persentase(%) Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM	100	97,73	2,27

3	Meningkatnya Kompetensi Pimpinan Daerah dan Orientasi Anggota DPRD	Persentase (%) Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Anggota DPRD	0	0	0
---	--	---	---	---	---

Ket :

Capaian Kinerja : realisasi indikator/target x 100%

Penyerapan anggaran : realisasi keuangan program/kegiatan yang mendukung indikator

Tingkat efisiensi : capaian kinerja – penyerapan anggaran

Berdasarkan tabel 19 di atas, BPSDM Provinsi Sulawesi Barat sepanjang Tahun Anggaran 2020 telah melaksanakan program kegiatan dengan capaian memuaskan yang terlihat dari pencapaian indikator rata-rata diatas 100% dengan tetap melakukan efisiensi pada alokasi anggaran dengan tingkat efisiensi sebesar 2,38% dan 2,27%. Tingkat efisiensi anggaran dari 2 indikator kinerja relatif hampir sama disebabkan oleh karena sumber data dari indikator Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM bersumber dari kegiatan yang ada pada indikator persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun, yaitu bersumber dari kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dan Pelatihan Revolusi Mental.

g. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Bpsdm dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sepanjang tahun 2020 melaksanakan sebanyak 29 kegiatan yang tercakup dalam 6 program yaitu :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur
5. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
6. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Dari 6 program yang ada tersebut, sebenarnya ada 1 program tambahan yang dimasukkan pada tahapan perubahan APBD (APBD-P) BPSDM Provinsi Sulawesi Barat, yaitu Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan

Capaian Kinerja dan Keuangan. sehingga terdapat perbedaan jumlah program yang ada pada akhir tahun dengan yang ada dalam Perjanjian Kinerja Kepala BPSDM yang dibuat pada awal tahun 2020 yaitu hanya ada 5 Program. Program tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan capaian kinerja melalui rapat-rapat evaluasi internal BPSDM, mulai pada tahapan perencanaan anggaran hingga evaluasi dan penyusunan dokumen pelaporan, baik Renstra, Renja, Lakip dan LPPD.

Dari 6 program yang disiapkan pada tahun 2020 tersebut, hanya ada 2 program yang berkaitan langsung dengan penetapan kinerja tahun 2020 dan merupakan program teknis BPSDM, yaitu Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dan program pembinaan dan pengembangan aparatur. selebihnya merupakan program dan kegiatan generik atau rutin.

Adapun alokasi anggaran yang secara langsung ditujukan untuk mendongkrak pencapaian kinerja kelima indikator BPSDM Provinsi Sulawesi Barat adalah sebesar Rp. 1.697.550.300,- dari total anggaran BPSDM Provinsi Sulawesi Barat sebesar Rp.4.065.144.744,-

Berdasarkan data tahun anggaran 2020 pada program kegiatan utama BPSDM yang ditujukan untuk secara langsung mencapai target kinerja kelima indikator tersebut terdapat efisiensi anggaran dimana dari alokasi sebesar Rp. 1.697.550.300,- yang diserap sebesar Rp. 1.657.147.396,- atau terdapat efisiensi sebesar 2,38% yaitu sebesar Rp. 40.402.904,-. Selain telah melakukan efisiensi dari sisi anggaran, BPSDM Provinsi Sulawesi Barat secara umum belum berhasil mencapai target kinerja yang telah ditentukan sebagaimana tercantum dalam dokumen perencanaan lima tahunan (Renstra) dan dokumen perencanaan tahunan (Renja) serta dalam Perjanjian kinerja tahun 2020. Hal ini disebabkan oleh karena adanya refocusing anggaran akibat adanya pandemi *Covid-19*. Namun ditengah keterbatasan anggaran tersebut, BPSDM masih mampu merealisasikan 2 target indikator kinerja dari 5 yang ditargetkan untuk tahun 2020. Keberhasilan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal yaitu :

- a. Ketepatan pelaksanaan kegiatan yang mengacu kepada dokumen perencanaan.

- b. Terdapat konsistensi dalam implementasi program kegiatan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- c. Adanya komitmen yang kuat dari pengambil kebijakan dan pelaksana kebijakan Anggaran 2020.

Selain dari faktor pendorong keberhasilan masih terdapat kekurangan di dalam pencapaian kinerja organisasi BPSDM Provinsi Sulawesi Barat sehingga menyisakan 3 indikator kinerja yang tidak mencapai target. Faktor utama penyebab dari kegagalan tersebut adalah terjadinya refocusing anggaran akibat adanya pandemi *Covid-19*.

Berikut tabel Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja untuk Tahun Anggaran 2020 BPSDM Provinsi Sulawesi Barat :

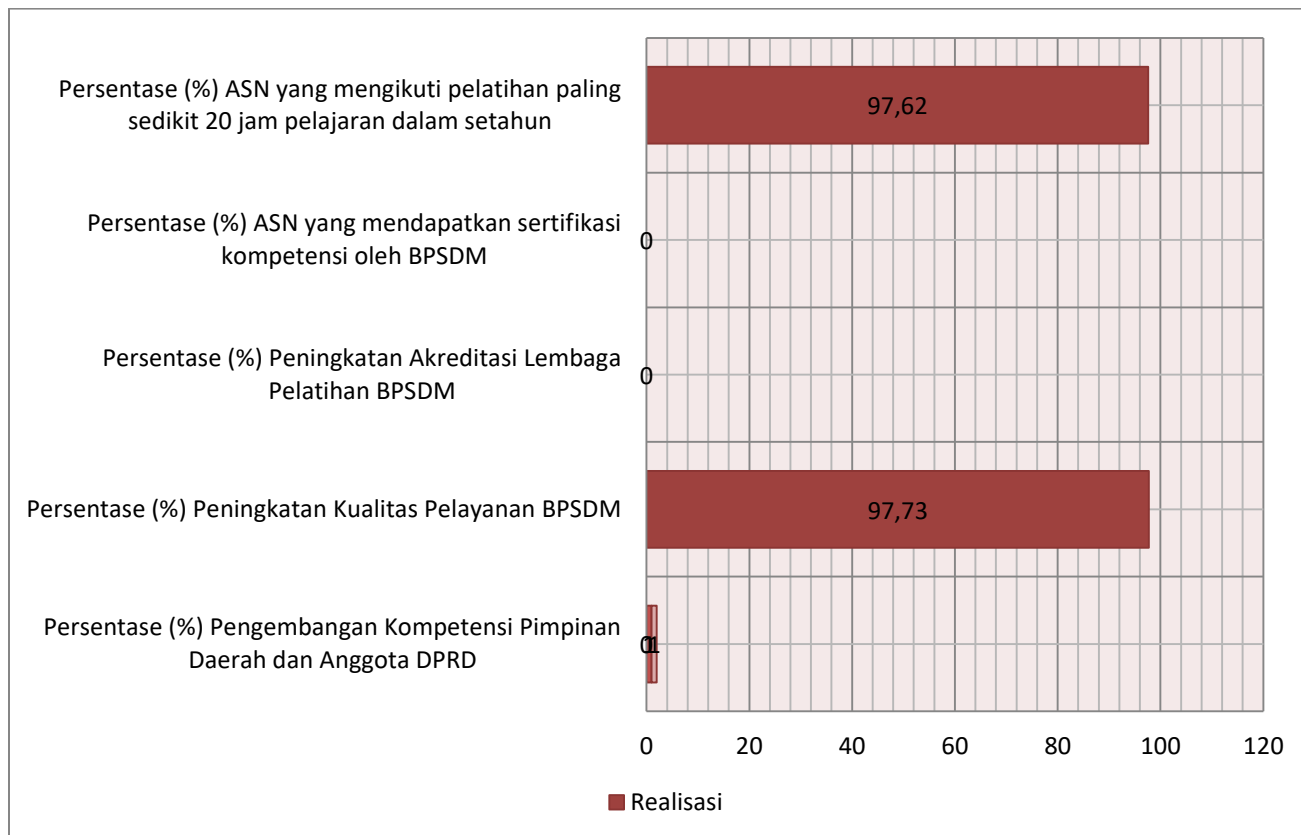
Tabel 20

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

No	Sasaran	Indikator	Tahun 2020			Capaian %	Nama Program	Keuangan		
			Satuan	Target	Realisasi			Pagu	Realisasi	Capaian %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase (%) ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	Persen	80%	100%	125%	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	193.456.900	189.139.300	97.77
							Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.504.093.400	1.468.008.096	97.60
		Persentase (%) ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM	Persen	95%	-	0				
2	Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase(%) Peningkatan Akreditasi Lembaga Pelatihan BPSDM	Persen	90%	-	0				
		Persentase(%) Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM	Persen	85%	85%	100%	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	137.230.900	134.426.900	97.96
							Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.015.453.200	992.085.196	97.70
3	Meningkatnya Kompetensi Pimpinan Daerah dan Orientasi Anggota DPRD	Persentase (%) Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Anggota DPRD	Persen	90%	-	0				

3.1.2 Realisasi Anggaran Indikator Perjanjian Kinerja BPSDM

Realisasi Anggaran dalam mencapai Indikator Perjanjian Kinerja di BPSDM dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Dari grafik diatas dapat disampaikan bahwa realisasi anggaran pada indikator sasaran di lingkungan BPSDM yang terealisasi dan memiliki anggaran hanya pada 2 indikator. Sedangkan untuk 3 indikator lainnya tidak terealisasi karena anggaran yang sebelumnya telah dipersiapkan mengalami refocusing jadi kegiatan pendukung indikator kinerja tersebut tidak dapat dilaksanakan.

Sebagaimana grafik tersebut juga dapat disampaikan bahwa dari 2 indikator yang terealisasi, realisasi anggaran paling besar terdapat pada Indikator Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM, yaitu sebesar 97,73%. Sedangkan realisasi anggaran pada Indikator yang paling rendah yaitu pada Indikator Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun, yaitu sebesar 97,62%. Namun jika disandingkan realisasi anggaran untuk kedua indikator tersebut,

maka dapat disimpulkan bahwa keduanya relatif memiliki capaian realisasi yang sama dengan tingkat efisiensi masing-masing sebesar 2,27% dan 2,38% sebagaimana tabel 26.

Adapun alokasi anggaran yang secara langsung ditujukan untuk mendongkrak pencapaian kinerja kelima indikator BPSDM Provinsi Sulawesi Bar2q2at adalah sebesar Rp. 1.697.550.300,- dari total anggaran BPSDM Provinsi Sulawesi Barat sebesar Rp.4.065.144.744,-

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2020 pada dasarnya merupakan bentuk pertanggungjawaban atas program dan kegiatan strategis yang telah dilaksanakan dalam rangka mewujudkan Good Governance. Penyusunan LKjIP juga sebagai tindak lanjut dari Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014, yang memuat tentang laporan pencapaian kinerja yang telah dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2020 yang dituangkan menjadi 3 sasaran strategis dan 5 indikator kinerja utama Kepala BPSDM. LKjIP juga merupakan wujud dari pertanggungjawaban terhadap keberhasilan dan kegagalan kinerja yang dicapai, yang disusun secara jujur, objektif, akurat dan transparan.

Proses penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) terdiri dari pengumpulan dokumen-dokumen yang dibutuhkan seperti Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022, Rencana Kerja Tahunan dan penetapan Capaian Kinerja. Disamping hal tersebut yang dilakukan adalah melakukan pengumpulan capaian kinerja dengan data-data yang akurat, melakukan evaluasi kinerja dan melakukan analisis akuntabilitas.

Dalam pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2020 secara umum tujuan, program kegiatan maupun sasaran telah dapat dicapai dengan baik, meskipun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa hambatan atau kendala. Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2020 dapat disimpulkan bahwa rata-rata capaian indikator kinerja sasaran yang ditetapkan pada Renja Tahun 2020 dan Renstra Tahun 2017-2022 dikategorikan KURANG. Kategori KURANG terhadap capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2020 adalah hasil perhitungan yang menghasilkan angka rata-rata capaian sasaran hanya mencapai 45%. Hasil yang telah dicapai di Tahun 2020 tentunya wajib untuk ditingkatkan lagi di tahun-tahun mendatang agar dapat merespon setiap hambatan dan tantangan maupun tuntutan peraturan yang telah ditetapkan dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintahan.

Adapun Keberhasilan atas pencapaian target indikator dari program kegiatan yang telah ditetapkan adalah tidak lepas dari peran serta semua pihak yang terlibat didalam pencapaian indikator sasaran. Keberhasilan tersebut merupakan cerminan dari telah berjalannya sistem kerja di lingkungan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat yang berlaku dan didukung oleh suasana kerja yang dinamis dan bersinergis satu sama lainnya. Keberhasilan yang telah tercapai di lingkungan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat antara lain semakin meningkatnya kualitas kerja para pegawai yang membawa dampak kepada peningkatan kualitas kinerja pegawai (meningkatnya Performance Management System/PMS) di lingkungan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat. Atas keberhasilan yang telah dicapai tersebut tentunya perlu diberikan apresiasi atau penghargaan kepada semua pihak yang berperan serta didalamnya. Hasil analisis terhadap keberhasilan pencapaian realisasi target pada indikator adalah, walaupun untuk pencapaian target banyak faktor yang mempengaruhi, baik dari internal maupun external, namun dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki, BPSDM mampu memaksimalkan potensi sumber daya tersebut. Sehingga potensi yang dimiliki mampu mendukung ketercapaian realisasi target indikator kinerja tersebut.

Adapun hambatan maupun kendala yang dihadapi dalam pencapaian indikator sasaran, dijadikan sebagai isu strategis yang akan diselesaikan bersama oleh semua pihak manajemen di lingkungan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat, dan ini menjadi tantangan yang harus ditangani dengan baik. Dari 5 (lima) Indikator Kinerja BPSDM yang telah ditetapkan, semua indikator tersebut telah berhasil tercapai semua dan bahkan melampaui dari target yang ditentukan.

B. SARAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hambatan dan kendala yang dihadapi dalam penyusunan LKJIP yang kiranya perlu menjadi perhatian bersama untuk dilakukan pada tahun-tahun yang akan datang dalam mewujudkan dan meningkatkan kinerja BPSDM Provinsi Sulawesi Barat, antara lain :

1. Perlu peningkatan komitmen bersama untuk menerapkan Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintahan (SAKIP), sebagai instrumen kontrol yang objektif dan transparan dalam mengelola dan pelaksanaan program kegiatan di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat;
2. Keterbukaan didalam memberikan data dan informasi untuk penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) perlu dilakukan untuk mendukung keakuratan dan keabsahan data didalam dokumen LKJIP;

3. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang telah disusun menjadi bahan evaluasi kinerja di lingkungan pemerintahan khususnya di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat, dan dijadikan sebagai acuan untuk perbaikan dalam penyusunan laporan tahun berikutnya.