



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH 2022



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

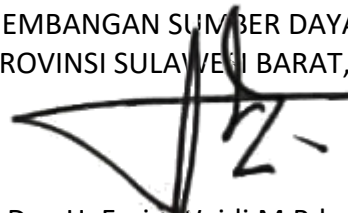
KATA PENGANTAR

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 2022 pada dasarnya mengetengahkan gambaran Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) secara utuh selama perjalanan Tahun 2022, berdasarkan indikator dan tolok ukur kinerja yang telah ditetapkan dengan pengukuran pencapaian kinerja merujuk pada indikator kinerja input, output dan outcome dari setiap program, kegiatan dan sub kegiatan.

Akhir kata, melalui penyampaian LKjIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2022 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 DAERAH
PROVINSI SULAWESI BARAT,



Drs. H. Farid Wajdi, M.Pd
Pembina Utama Madya
NIP. 19690610 199503 1 012

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
RINGKASAN EKSEKUTIF	v
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	14
BAB II RENCANA STRATEGI	15
2.1 Perencanaan.....	15
2.1.1 Rencana Strategis Tahun 2017-2022	15
2.1.2 Isu Strategis	17
2.2 Perjanjian Kinerja	18
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2022	21
3.1 Capaian Kinerja Organisasi.....	21
3.1.1 Kerangka Pengukuran Kinerja	21
3.1.2 Realisasi Indikator Kinerja Tahun 2022	22
3.1.3 Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2021-2022.....	48
3.1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah dalam Dokumen Renstra .	50
3.1.5 Analisis keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi.....	57
3.1.6 Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya	61
3.1.7 Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian perjanjian kinerja	62
3.2 Realisasi Anggaran.....	67
BAB IV PENUTUP	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Penetapan Kinerja Tahun 2022/IKU Tahun 2022.....	19
Tabel 2	Program dan Anggaran BPSDM Tahun 2022.....	20
Tabel 3	Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021	23
Tabel 4	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 1	27
Tabel 5	Realisasi Kinerja Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun.....	29
Tabel 6	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 2	30
Tabel 7	Capaian Kinerja Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi..	32
Tabel 8	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 3	32
Tabel 9	Capaian Kinerja Persentase peningkatan akreditasi lembaga pelatihan BPSDM	34
Tabel 10	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 4	35
Tabel 11	Penentuan Sampel Morgan dan Krejcie.....	36
Tabel 12	Capaian Kinerja IKM Tahun 2022	39
Tabel 13	Target dan Capaian Kinerja IKMBPSDM.....	39
Tabel 14	Nilai Persepsi, Nilai Interval, Nilai Interval Konversi, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan	40
Tabel 15	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 5	40
Tabel 16	Realisasi Kinerja Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun.....	42
Tabel 17	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 6	43
Tabel 18	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 7	45
Tabel 19	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 8	46
Tabel 20	Realisasi Anggaran Tahun 2022.....	47
Tabel 21	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 9	48
Tabel 22	Perbandingan Kinerja Tahun 2021 dan Tahun 2022	49
Tabel 23	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BPSDM Prov. Sulawesi Barat	51
Tabel 24	Perbandingan Sasaran Strategis 2017-2022 dan Penetapan Kinerja 2022	52
Tabel 25	Perbandingan Realisasi dengan target renstra	53

Tabel 26	Tabel Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya	61
Tabel 27	Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.....	65

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan suatu bentuk format pertanggungjawaban instansi pemerintah yang berisi informasi seputar capaian dan hambatan pelaksanaan rencana kerja. Secara umum LKjIP ini bermanfaat untuk (1) mendorong instansi pemerintah melaksanakan Good Governance, karena LKjIP 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 LKjIP sebagai pertanggungjawaban 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 Daerah 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 Daerah (BPSDMD) Provinsi Sulawesi Barat dalam melaksanakan tugas dan fungsi untuk pencapaian target kinerja dalam rangka mewujudkan Sulawesi Barat yang maju dan malaqbi. Selanjutnya, sasaran strategis pada misi kedua yaitu "Meningkatnya Kualitas Kompetensi ASN untuk perwujudan pemerintahan yang terpercaya" dengan indikator "Indeks Reformasi Birokrasi" 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, sebagaimana telah dilakukan revisi Renstra BPSDMD Provinsi Sulawesi Barat di tahun 2020 dengan menyesuaikan revisi RPJMD Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022. Sebagai salah satu komponen dari perencanaan

strategis, tujuan yang dirumuskan merupakan gambaran tentang keadaan yang diinginkan oleh BPSDMD selama kurun waktu lima tahun adalah Meningkatkan profesionalisme SDM aparatur. Adapun sasaran sebagai bagian integral dalam proses perencanaan strategis BPSDMD adalah Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah 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 2022 Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat, terdapat 2 program yang dijalankan. Kedua program tersebut adalah Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Seluruh Program tersebut berkaitan langsung dengan penetapan kinerja tahun 2022, baik program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi maupun program teknis BPSDM, yaitu Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Walaupun dengan segala kendala, baik karena masih adanya pandemi Covid-19 dan ditambah lagi dengan kondisi Pasca Gempa yang mengakibatkan adanya keterbatasan anggaran serta sarana dan prasarana, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat masih mampu mewujudkan seluruh target kinerja dari 9 target yang ditetapkan, dengan rata-rata capaian kinerja mencapai 163% berdasarkan indikator kinerja utama yang telah ditetapkan untuk Tahun 2022.

Sasaran Strategis dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2022			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
<i>Stakeholder Perspective</i>						
1	Meningkatnya Hasil Pendidikan dan Pelatihan sebagai Dasar Kedudukan dalam Jabatan di Daerah Provinsi Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Hasil Pendidikan dan Pelatihan yang Berjenjang dan Berkelanjutan	Persen	80	9,73	12,16
<i>Customer Perspective</i>						
2	Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	Persen	5,5	8,69	158

		Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM	Persen	0,36	0,38	105,56
3	Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Lembaga Akreditasi Pelatihan BPSDM	Persen	75	0	0
		Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM	Persen	85	86,5	101,76
Internal Process Perspective						
4	Meningkatnya Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dalam setahun	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dalam setahun	Persen	5,5	8,69	158
Learn and Growth Perspective						
5	Meningkatnya Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Lingkup BPSDM	Persentase ASN dengan Deskripsi Pekerjaan yang Sesuai	Persen	100	100	100
6	Meningkatnya Pengelolaan Tata Laksana Lingkup BPSDM	Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	Poin	70	80	114,29
7	Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	Persen	95	98,91	104,12
	Rata-rata Capaian Kinerja					94,88

Sedangkan dari segi kinerja keuangan, BPSDMD Provinsi Sulawesi Barat mampu merealisasikan sebesar 98,91% atau Rp. 8.621.568.379 dari total pagu anggaran tahun 2022 yaitu sebesar Rp. 8.716.201.563,-

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sesuai Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, telah di perkenalkan suatu sistem manajemen pemerintahan yang merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporankinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggung jawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Dalam rangka terselenggaranya Pemerintahan yang baik(good governance) serta mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita berbangsa dan bernegara maka diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah. Semuanya ini merupakan terobosan dalam pembangunan dengan sistem Akuntabilitas Negara Modern yang handal, demokratis, profesional, efisien, 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 tergolong masih muda, dengan ketertinggalan pembangunan dari daerah lainnyamembuat provinsi Sulawesi Barat berada dalam kondisi serba terbatas, baik dari sumberdaya, sarana prasarana maupun infrastruktur yang masih relative minim, ditambah lagi dengan adanya musibah gempa bumi yang cukup mengganggu aktifitas perekonomian masyarakat.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebagai salah satu Perangkat Daerah yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan bidangurusan Pendidikan dan Pelatihan, memiliki dan memegang peranan penting dalam mewujudkan Aparatur yang memiliki kapasitas dan 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 Daerah untuk bekerja lebih baik di masa mendatang.

1.2 MAKSUD DAN TUJUAN

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2022 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 Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Adapun tujuan disusunnya LKjIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah 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 Daerah Provinsi Sulawesi Barat dalam melaksanakan program dan kegiatan tahun 2022.
2. Mendorong Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah 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 Daerah 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 Daerah 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 Daerah 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 Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah;
10. 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;
11. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2005-2025;
12. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 08 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 08 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022;
13. Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 4 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah.

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 Fasilitasi, 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

A. Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Susunan Organisasi

1. Kedudukan

Kedudukan Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah salah satu unsur penunjang urusan Pemerintahan Daerah Provinsi di bidang pengembangan sumber daya manusia yang berpedoman pada Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 4 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat atau di sebut BPSDM Provinsi Sulawesi Barat mempunyai tugas melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BPSDM dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

2. Tugas dan Fungsi

- 1) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mempunyai tugas melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada poin (1), menyelenggarakan fungsi:
 - a. penyusunan kebijakan Teknis, Rencana, dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - b. penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi di lingkungan Pemerintahan Provinsi dan Kabupaten/Kota;
 - c. penyelenggaraan sertifikasi Kompetensi di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota;
 - d. pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di Provinsi dan Kabupaten/Kota;
 - e. pelaksanaan Administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
 - f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Pimpinan sesuai dengan tugas dan kewenangan.

3. Susunan Organisasi

BPSDM terdiri atas :

1. Sekretariat;
2. Bidang sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan;
3. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti; dan
4. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

B. Sekretariat

- 1) Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan administrasi, merencanakan, memantau, mengendalikan dan mengevaluasi yang meliputi bidang program umum dan kepegawaian serta bidang Program dan keuangan.

- 2) Sekretariat sebagaimana dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada poin (1), menyelenggarakan fungsi:
 - a. penyusunan perencanaan, pemantauan, evaluasi, data, pelaporan program dan anggaran pengembangan sumber daya manusia aparatur provinsi;
 - b. pelaksanaan anggaran, perbendaharaan keuangan, serta pelaporan keuangan dan aset;
 - c. pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, perlengkapan, pengelolaan aset, dan dokumentasi;
 - d. penyusunan dan evaluasi Standar Operasional Prosedur (SOP);
 - e. pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan jabatan fungsional, serta evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara; dan
 - f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Pimpinan sesuai dengan tugas dan kewenangan.

Sekretariat, terdiri atas:

- a. Subbagian Program dan Keuangan; dan
 - b. Subbagian Umum dan Kepegawaian.
- 1) Subbagian Program dan Keuangan mempunyai tugas:
 - a. melaksanakan penyusunan rencana kegiatan kerja Subbagian 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 sesuai dengan tugas dan kewenangan
- 2) Subbagian Umum dan Kepegawaian 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 sesuai dengan tugas dan kewenangan.

C. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan.

- 1) 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.
- 2) Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan menyelenggarakan 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 fungsi lain yang diberikan oleh Pimpinan sesuai dengan tugas dan kewenangan.

D. 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 diberikan oleh Pimpinan sesuai dengan tugas dan kewenangan.

E. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

- 1) 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.
- 2) Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan 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 diberikan oleh Pimpinan sesuai dengan tugas dan kewenangan.

Kinerja Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah 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 Daerah

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	1	1	-
6	II-b	1	1	-
7	II-c	1	-	1
8	II-d	-	-	-
9	III-a	3	2	1
10	III-b	9	3	6
11	III-c	5	4	1
12	III-d	8	6	2
13	IV-a	6	5	1
14	IV-b	3	3	-
15	IV-c	1	1	-
16	IV-d	3	3	-
	Jumlah	41	29	12

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Pegawai BPSDM berdasarkan Jenis Kelamin

No	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	29	12	41

3. Berdasarkan Pendidikan

Pegawai BPSDM berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Jenis Kelamin	
			L	P
1	S3	-	-	-
2	S2	24	17	7
3	S1	14	10	4
4	D.IV	-	-	-
5	D.III	-	-	-
6	D.I	-	-	-
7	SLTA	3	2	1
Jumlah		41	29	12

Menurut tingkat pendidikan, Pegawai Negeri sipil Lulusan S2 Sebanyak 24 Orang, Lulusan S1 sebanyak 14 orang , dan SLTA sebanyak 3 Orang.

PNS Menurut golongan sebagai berikut, Gol IV/d Sebanyak 3 orang, Gol IV/c sebanyak 1 orang, Gol IV/b sebanyak 3 orang, Gol IV/a sebanyak 6 orang, Gol III/d sebanyak 8 orang, Gol III/c sebanyak 5 orang, Gol III/b sebanyak 9 orang, Gol III/a sebanyak 3 orang, Gol II/c sebanyak 1 orang, Gol II/b sebanyak 1 orang, Gol II/a sebanyak 1 orang.

PNS Menurut Eselon, Eselon II sebanyak 1 Orang, Eselon III sebanyak 4 orang dan Eselon IV sebanyak 2 orang, Total jumlah pegawai yang menduduki jabatan struktural 7 orang.

SARANA DAN PRASARANA

Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Beralamat di Jl. Abd. Malik Pattana Endang, Rangas, Mamuju yang berada satu Kompleks dengan Kantor Gubernur Sulawesi Barat/Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Untuk memperlancar pelaksanaan tugas, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah 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 Isu Strategis (*Strategic Issue*) yang sedang dihadapi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah saat ini adalah :

1. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Belum memiliki gedung dan ruang pelatihan tersendiri, masih Sementara Pinjam Pakai dan Belum dihibahkan.
2. Pelaksanaan Akreditasi Program dan Pelatihan.
3. Peningkatan/pengembangan kompetensi melalui Pelatihan Manajerial.
4. Peningkatan/pengembangan Kompetensi ASN Melalui Pelatihan Teknis dan Fungsional.
5. Peningkatan/pengembangan sarana dan prasarana Diklat.
6. Masih kurangnya sumber daya manusia penyelenggara pelatihan yang modern dan profesional. salah satu reformasi pengembangan kompetensi yaitu reformasi sumber daya pengembangan kompetensi melalui peningkatan kualitas tenaga kediklatan secara sistematis dan berkelanjutan
7. Kurang optimalnya koordinasi, sinkronisasi dan standarisasi program antara pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten
8. Kurangnya ketersediaan alokasi anggaran pelatihan yang memadai, baik untuk mengakomodir pengembangan kompetensi lingkup Pemerintah Provinsi, maupun untuk Pelatihan yang memakai pola kontribusi/retribusi.

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 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 stratejik merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan stratejik lokal, nasional dan global, dan tetap berada dalam tata Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan pendekatan perencanaan stratejik 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 di jabarkan 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 di tetapkan dengan memperhatikan kondisi, permasalahan yang ada, dan tantangan ke depan, serta memperhitungkan peluang yang di miliki, maka di tetapkan 5 (Lima) misi pembangunan sebagai berikut :

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

3. Membangun dan 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 Daerah (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 strategispada 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 Daerah 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 Daerah.

b. Kelemahan

1. Di lihat dari kuantitas jumlah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah 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 vertikal.

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 Daerah 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. Kebutuhan akan adanya sarana dan prasarana untuk mendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi yang semakin besar;
- b. Perubahan metode pembelajaran dari full klasikal ke metode blended learning atau full e-learning;
- c. Peralihan jabatan dari jabatan struktural ke jabatan fungsional;

- d. Penyusunan dokumen standar pengembangan kompetensi;
- e. Jumlah Widyaiswara yang masih terbatas;
- f. Akreditasi Lembaga dan Program Pengembangan Kompetensi sebagai syarat penyelenggaraan pengembangan kompetensi secara mandiri;
- g. Kebutuhan SDM Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang kompeten dalam hal pengembangan kompetensi;
- h. Integrasi data kompetensi ASN dengan data kinerja, disiplin dan Kualifikasi Pendidikan yang menjadi kewenangan Badan Kepegawaian Daerah untuk perolehan nilai indeks profesionalitas ASN.

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 Daerah (BPSDM) disusun dengan memperhatikan Dokumen Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2017-2022, Dokumen Rencana Kerja Tahun 2022 dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2022. Selanjutnya, dari 3 (tiga) sasaran strategis dan 5 (lima) indikator sasaran yang tertulis dalam Dokumen Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2017-2022, dirumuskan dan diuraikan menjadi 7 Sasaran Strategis dan 9 Indikator Kinerja yang terangkum dalam 4 perspektif yaitu *Stakeholder Perspective*, *Customer Perspective*, *Internal Process Perspective* dan *Learn and Growth Perspective*. Kemudian 4 Perspektif tersebut 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 2022, dapat digambarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1
Penetapan Kinerja Tahun 2022/IKU Tahun 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
<i>Stakeholder Perspective</i>			
1	Meningkatnya Hasil Pendidikan dan Pelatihan sebagai Dasar Kedudukan dalam Jabatan di Daerah Provinsi Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Hasil Pendidikan dan Pelatihan yang Berjenjang dan Berkelanjutan	80%
<i>Customer Perspective</i>			
2	Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	5,5%
		Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM	0,36%
3	Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Lembaga Akreditasi Pelatihan BPSDM	75%
		Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM	85%
<i>Internal Process Perspective</i>			
4	Meningkatnya Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dalam setahun	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dalam setahun	5,5%
<i>Learn and Growth Perspective</i>			
5	Meningkatnya Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Lingkup BPSDM	Persentase ASN dengan Deskripsi Pekerjaan yang Sesuai	100%
6	Meningkatnya Pengelolaan Tata Laksana Lingkup BPSDM	Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	70
7	Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	95%

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 7 (tujuh) sasaran strategis dan 9 (sembilan) 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 2022, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat mengalokasikan anggaran sebesar Rp. 8.716.201.563 yang dilaksanakan melalui 2 program dan 8 kegiatan, yaitu:

Tabel 2
Program dan Anggaran BPSDM Tahun 2022

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
A	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	6.249.433.273	APBD
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	106.059.000	
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.937.047.033	
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	58.382.000	
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	557.588.204	
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	408.657.036	
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	181.700.000	
B	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	2.466.768.290	APBD
1	Pengembangan Kompetensi Teknis	629.224.060	
2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.837.544.230	
Jumlah		8.716.201.563	

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2022

3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

3.1.1 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.

3.1.2 Realisasi Indikator Kinerja Tahun 2022

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

Tabel 3
Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2022			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
<i>Stakeholder Perspective</i>						
1	Meningkatnya Hasil Pendidikan dan Pelatihan sebagai Dasar Kedudukan dalam Jabatan di Daerah Provinsi Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Hasil Pendidikan dan Pelatihan yang Berjenjang dan Berkelanjutan	Persen	80	9,73	12,16
<i>Customer Perspective</i>						
2	Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	Persen	5,5	8,69	158
		Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM	Persen	0,36	0,38	105,56
3	Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Lembaga Akreditasi Pelatihan BPSDM	Persen	75	0	0
		Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM	Persen	85	86,5	101,76
<i>Internal Process Perspective</i>						
4	Meningkatnya Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dalam setahun	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dalam setahun	Persen	5,5	8,69	158
<i>Learn and Growth Perspective</i>						
5	Meningkatnya Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Lingkup BPSDM	Persentase ASN dengan Deskripsi Pekerjaan yang Sesuai	Persen	100	100	100
6	Meningkatnya Pengelolaan Tata Laksana Lingkup BPSDM	Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	Poin	70	80	114,29
7	Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	Persen	95	98,91	104,12
	Rata-rata Capaian Kinerja					94,88

Berdasarkan Renstra (Rencana Strategis) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022 yang telah direvisi pada bulan

Juli 2020, terdapat 7 (tujuh) sasaran strategis badan yang diukur melalui 9 (sembilan) indikator sasaran.

Berdasarkan tabel 3, dapat disampaikan bahwa dari 9 (Sembilan) target indikator sasaran yang ditetapkan pada Tahun 2022, rata-rata mencapai target, bahkan beberapa ada yang melampaui. Seluruh target indikator dapat terealisasi dengan tingkat capaian realisasi mulai dari 0% sampai dengan 158%. Terdapat 6 target yang melebihi target indikator sasaran yang telah ditetapkan.

Salah satu target indikator sasaran yang terealisasi hingga 158% adalah Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dalam setahun. Hal tersebut dapat tercapai disebabkan karena adanya kerja sama dengan beberapa instansi vertikal dalam hal pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi ASN Pemrov. Sulbar. Instansi vertikal tersebut adalah Kementerian Komunikasi dan Informatika untuk pelatihan *Government Transformational Academy (GTA)*, Lembaga Administrasi Negara untuk Pelatihan MOT dan TOC, dan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah untuk Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Level 1. Kerja sama yang dilaksanakan tentunya sangat berdampak positif bagi Pemrov. Sulbar, khususnya bagi BPSDM itu sendiri ditinjau dari efisiensi anggaran dan kualitas penyelenggaraan pelatihan itu sendiri.

Efisiensi anggaran dalam pelaksanaan pelatihan tersebut terlaksana karena pembiayaan yang dibutuhkan pada pelaksanaan pelatihan, seluruhnya menggunakan anggaran yang bersumber dari instansi vertikal yang telah bekerja sama dengan BPSDM. Kualitas penyelenggaraan pelatihan juga dapat terjaga, khususnya dari penyediaan fasilitator atau narasumber yang dirasa sangat menguasai bidang ilmu yang diajarkan serta mampu berkomunikasi dengan sangat baik, sehingga para peserta tidak merasakan kejenuhan dalam mengikuti pembelajaran selama masa pelatihan.

Selanjutnya untuk capaian beberapa indikator sasaran lainnya ada yang terlihat sangat rendah. Salah satunya adalah pada indikator Persentase Peningkatan Hasil Pendidikan dan Pelatihan yang Berjenjang dan Berkelanjutan, dimana nilai capaian yang diperoleh adalah 12,16%. Hal tersebut disebabkan karena adanya penetapan nilai target yang kurang tepat. Target nilai yang

seharusnya ditetapkan adalah bersumber dari selisih nilai antara jumlah peserta yang memperoleh nilai sangat memuaskan pada LATSAR CPNS tahun 2021 dan persentase peningkatannya pada peserta LATSAR CPNS tahun 2022.

Kemudian pada capaian indikator berikutnya yang sangat rendah adalah pada indikator Persentase Peningkatan Lembaga Akreditasi Pelatihan BPSDM. Nilai yang diperoleh pada capaian kinerja indikator tersebut adalah 0%, yang disebabkan karena hasil penilaian akreditasi lembaga yang ditargetkan terbit di tahun 2022, ternyata tertunda dan akan diterbitkan di tahun 2023.

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 2022 sebesar **94,88% (sangat baik)**, yang dihitung berdasarkan prosentase rata-rata capaian sasaran.

$$(12,16\% + 158\% + 105,56\% + 0\% + 101,76\% + 158\% + 100\% + 114,29\% + 104,12\%) / 9 \\ = 94,88\% \text{ (sangat baik)}$$

Untuk lebih mengetahui secara jelas perbandingan target dan capaian kinerja Tahun 2022, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Persentase Peningkatan Hasil Pendidikan dan Pelatihan yang Berjenjang dan Berkelanjutan

Untuk mencapai target indikator Persentase Peningkatan Hasil Pendidikan dan Pelatihan yang Berjenjang dan Berkelanjutan, data yang diambil bersumber dari 2 Pelatihan bagi ASN lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat yang diselenggarakan oleh BPSDM pada Program Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan sub kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan. Kedua pelatihan yang dijadikan sumber data adalah Pelatihan Dasar CPNS (Latsar CPNS) yang diselenggarakan pada tahun 2021 dan Pelatihan Dasar CPNS (Latsar CPNS) yang dilaksanakan pada tahun 2022.

Pemilihan data nilai pelatihan yang dilakukan perhitungan tersebut dilakukan karena pelatihan dasar CPNS adalah satu-satunya pelatihan yang

dilaksanakan berturut-turut di tahun 2021 dan tahun 2022, sedangkan jenis pelatihan teknis lainnya tidak ada yang berulang. Alasan berikutnya adalah instrument atau teknik penilaian Latsar CPNS telah didasarkan pada peraturan yang khusus diterbitkan sebagai pedoman penyelenggaraan Latsar CPNS, sehingga hasil penilaian tersebut dapat dipertanggungjawabkan karena telah melalui kajian oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) selaku instansi pembina Pelatihan Dasar CPNS.

1. Kualifikasi kelulusan peserta Latsar CPNS Tahun 2021

Kualifikasi	Skor	Jumlah Peserta
Sangat memuaskan	90,01 – 100	259 orang
Memuaskan	80,01 – 90	28 orang
Baik	70,01 – 80	1 orang
Jumlah		288 orang

2. Kualifikasi kelulusan peserta Latsar CPNS Tahun 2022

Kualifikasi	Skor	Jumlah Peserta
Sangat memuaskan	90,01 – 100	224 orang
Memuaskan	80,01 – 90	3 orang
Baik	70,01 – 80	-
Jumlah		227 orang

Pengukuran yang dilakukan adalah dengan menghitung persentase peserta yang memperoleh nilai sangat memuaskan. Berdasarkan tabel di atas, Persentase peserta dengan nilai sangat memuaskan yang berasal dari Latsar CPNS Pemprov. Sulbar tahun 2021 sebesar 89,93%, yang kemudian dijadikan sebagai data awal. Sedangkan data akhir, diambil dari persentase peserta dengan nilai sangat memuaskan dari Latsar CPNS Pemprov. Sulbar tahun 2022 yaitu sebesar 98,68%. Kedua sumber data tersebut kemudian dilakukan perbandingan sebagai data awal dan data akhir.

Capaian kinerja untuk indikator Persentase Peningkatan Hasil Pendidikan dan Pelatihan yang Berjenjang dan Berkelanjutan, diukur dengan cara penghitungan:

$$\text{Persentase Peningkatan} = \frac{(\text{Data Akhir} - \text{Data Awal})}{\text{Data Awal}} \times 100\%$$

Keterangan:

1. Data Awal = Persentase nilai sangat memuaskan peserta PKP
2. Data Akhir = Persentase nilai sangat memuaskan peserta Latsar CPNS

$$\frac{(89,93\% - 98,68\%)}{89,93\%} \times 100 = 9,73 \%$$

Melihat pencapaian kinerja pada indikator sasaran Persentase Peningkatan Hasil Pendidikan dan Pelatihan yang Berjenjang dan Berkelanjutan, terlihat realisasi yang diperoleh sangat rendah dari target yang telah ditetapkan. Hal tersebut tidak dapat dipungkiri, disebabkan oleh penentuan perhitungan target yang kurang tepat, sehingga meskipun pada kenyataannya pada indikator tersebut terdapat peningkatan dari tahun sebelumnya, namun karena penetapan nilai target yang terlalu tinggi dan tidak rasional, maka capaian realisasi kinerja indikator tersebut akan terlihat sangat rendah.

Berikut tabel perbandingan target dan realisasi kinerja dari indikator Persentase Peningkatan Hasil Pendidikan dan Pelatihan yang Berjenjang dan Berkelanjutan.

Tabel 4
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 1

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2022			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Hasil Pendidikan dan Pelatihan sebagai Dasar Kedudukan dalam Jabatan di Daerah Provinsi Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Hasil Pendidikan dan Pelatihan yang Berjenjang dan Berkelanjutan	Persen	80%	9,73%	12,16

2. 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 7 kegiatan pengembangan kompetensi bagi ASN lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat pada Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dan Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan masing-masing pada sub kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum dan sub kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan. Kegiatan tersebut diselenggarakan oleh BPSDM dengan masing-masing pelatihan telah melampaui 20 jam pelajaran yang telah ditetapkan dalam indikator sasaran. Kelima kegiatan tersebut terdiri dari kegiatan yang diselenggarakan dengan menggunakan APBD BPSDM, maupun kegiatan yang dananya bersumber dari kementerian (APBN) melalui pola kerjasama. Capaian Kinerja pada indikator Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun, diukur dengan cara penghitungan:

$$\frac{\text{Jumlah peserta yang mengikuti Pelatihan}}{\text{Jumlah ASN Pemprov. Sulbar}} \times 100\%$$

Adapun jumlah peserta pada pelaksanaan kegiatan pelatihan di tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5
Realisasi Kinerja Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun

No	Jenis Diklat	Jumlah Peserta	Jumlah ASN Pemprov. Sulbar	Realisasi Kinerja
1	Pelatihan Dasar CPNS	227 Orang	6.285 orang (data tahun 2022 sumber BKN)	8,69%
2	Bimtek Penyusunan Produk Hukum Daerah	40 Orang		
3	Pelatihan <i>Management Of Training</i> (MOT) kerja sama LAN RI	10 Orang		
4	Pelatihan <i>Training Officer Course</i> (TOC) kerja sama LAN RI	16 Orang		
5	Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Level 1 kerja sama LKPP	40 Orang		
6	Pelatihan Government Transformational Academy (GTA) kerja sama Kementerian Kominfo RI	133 Orang		
7	Bimtek Standar Pelayanan, Konsultasi Publik dan Survei Kepuasan	80 Orang		
	Total	546 Orang	6.285 orang	8,69%

Berdasarkan uraian dari tabel 5 tersebut di atas, terdapat 4 kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan melalui pola kerja sama dengan pemerintah pusat, yaitu Lembaga Administrasi Negara, Kementerian Komunikasi dan Informatika serta Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah RI. Hal tersebut sangat membantu dalam pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan yaitu sebesar 5,50%, dengan capaian yang diperoleh sebesar 8,69%, khususnya pada pelatihan Government Transformational Academy (GTA) yang dikerjasamakan dengan Kementerian Kominfo RI, dimana peserta yang ikut jumlahnya sangat signifikan, yaitu sebanyak 133 orang yang berasal dari seluruh OPD pemprov. Sulbar. Hal tersebut tidak terlepas dari intensifnya koordinasi yang dilakukan baik secara

horizontal maupun vertikal, sehingga apa yang diharapkan terhadap pencapaian kegiatan pengembangan kompetensi dapat terwujud.

Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja, jumlah peserta tersebut dibagi jumlah seluruh ASN Pemprov. Sulawesi Barat yang berjumlah 6.285 orang, maka diperoleh nilai persentase sebesar 8,69%. Dengan menggunakan formula penghitungan untuk memperoleh capaian kinerja dengan target kinerja sebesar 5,50%, maka didapatkan capaian kinerja sebesar 158%. Untuk penghitungan capaian kinerja menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{8,69\%}{5,50\%} \times 100 = 158\%$$

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

Tabel 6
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 2

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2022			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	Persen	5,50%	8,69%	158%

3. Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM

Untuk mencapai target kinerja pada indikator Jumlah ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM, pada tahun 2022 telah diselenggarakan uji kompetensi terhadap ASN di lingkup BPSDM Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 26 orang peserta dengan jumlah peserta yang direncanakan sebanyak 29 orang pada Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan sub kegiatan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota. Kegiatan

Uji Kompetensi bagi ASN BPSDM tersebut dilaksanakan melalui kerja sama dengan Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI pada kompetensi ASN selaku penyelenggara pelatihan, yaitu kompetensi *Management Of Training* dan Kompetensi *Training Officer Course*.

Kegiatan sertifikasi kompetensi atau uji kompetensi tersebut adalah merupakan rangkaian dari pelaksanaan pelatihan *Management Of Training* (MOT) dan Pelatihan *Training Officer Course* (TOC) yang dilaksanakan oleh LAN RI kerja sama dengan BPSDM Prov. Sulbar. Kegiatan tersebut dilaksanakan melalui *full e-learning*, dimana pada sesei terakhir pelatihan dilaksanakan uji kompetensi bagi seluruh peserta pelatihan, untuk mengetahui apakah peserta sudah mampu dan profesional dalam menyelenggarakan sebuah pelatihan, yang dibuktikan dengan kelulusan uji kompetensi dan diperolehnya sertifikat kompetensi.

Kedua kompetensi tersebut sangat dibutuhkan oleh ASN BPSDM Prov. Sulbar selaku penyelenggara pelatihan dalam rangka menjaga kualitas penyelenggaraan pelatihan agar lebih profesional dan mampu meningkatkan kapasitas dan kompetensi ASN, khususnya ASN Prov. Sulawesi Barat.

Kompetensi di level *Management Of Training* (MOT) diperuntukkan bagi pejabat struktural yang bertindak sebagai pengelola pelatihan, Sedangkan Kompetensi di level *Training Officer Course* (TOC) diperuntukkan bagi staf lembaga pelatihan yang bertindak sebagai penyelenggara pelatihan. Kedua Kompetensi, baik pada level MOT maupun TOC, semestinya dimiliki oleh setiap pengelola dan penyelenggara pelatihan. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kemampuan para pengelola pelatihan dalam melaksanakan tugasnya yang berupa pelayanan kepada peserta pelatihan, fasilitator dan para stakeholders pelatihan di lingkungannya. Dengan tersedianya pengelola pelatihan yang kompeten, sebuah lembaga pelatihan dapat berkontribusi maksimal bukan hanya dalam mendorong peningkatan kompetensi PNS, tetapi juga dalam peningkatan kinerja organisasi dan akselerasi reformasi birokrasi.

Adapun target jumlah peserta yang lulus uji kompetensi dan capaiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Capaian Kinerja Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi

No	Jenis Uji Kompetensi	Jumlah Peserta	Jumlah Peserta yang Lulus
1	Uji Kompetensi MOT	10 orang	10 orang
2	Uji Kompetensi TOC	16 orang	14 orang
	Jumlah	26 orang	24 orang

Berdasarkan uraian dari tabel 7 tersebut di atas, diketahui bahwa jumlah peserta yang mengikuti kegiatan uji kompetensi yang dilaksanakan pada tahun 2022 berjumlah 26 orang, namun yang mampu lulus hanya sebanyak 24 orang.

Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja jumlah peserta yang lulus/mendapatkan sertifikasi kompetensi tersebut dibagi jumlah seluruh ASN Pemprov. Sulbar, maka diperoleh nilai persentase 0,38%. Dengan menggunakan formula penghitungan untuk memperoleh capaian kinerja dengan target kinerja sebesar 0,36%, maka didapatkan capaian kinerja sebesar 103%. Untuk penghitungan capaian kinerja menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Persentase peserta lulus uji kompetensi}}{\text{Persentase target lulus uji kompetensi}} \times 100\% = 0\%$$

$$\frac{0,36\%}{0,38\%} \times 100\% = 105,56\%$$

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

Tabel 8
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 3

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2022			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM	Persen	0,36%	0,38%	105,56%

4. Persentase Peningkatan Akreditasi Lembaga Pelatihan BPSDM

Untuk tahun anggaran 2022 telah ditetapkan adanya sub kegiatan Pengelolaan kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar pada Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, dimana indikator kinerjanya adalah jumlah akreditasi Lembaga pelatihan. Sejalan dengan hal tersebut, maka di tahun 2022 ditargetkan adanya akreditasi Lembaga pelatihan Pengadaan Barang/Jasa.

Akreditasi Lembaga Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa adalah merupakan sebuah upaya untuk menjaga kualitas pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDM. Kemudian, hal berikutnya yang menjadi tujuan akreditasi tersebut adalah menjadi sarana dalam membangun kepercayaan stakeholders untuk mengembangkan kompetensi pegawai di bidang pengadaan barang/jasa di Lembaga Pelatihan BPSDM Prov. Sulbar.

Akreditasi yang diharapkan dapat diperoleh oleh BPSDM merupakan salah satu bentuk pengakuan dari LKPP atas terpenuhinya standar yang seharusnya dimiliki oleh satu lembaga Pelatihan bagi ASN pada bidang kompetensi pengadaan barang/jasa, baik dari segi SDM, perencanaan strategis, fasilitas, penjaminan mutu ataupun manajemen lembaga pelatihan yang ada di Lembaga Pelatihan. Akreditasi tersebut juga dilakukan dalam rangka memastikan bahwa Lembaga Pelatihan BPSDM benar-benar mampu mengelola pelatihan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh LKPP.

Proses pengajuan Akreditasi telah dilaksanakan mulai triwulan ketiga hingga triwulan keempat di tahun 2022. Sebagaimana diketahui bahwa dalam pemenuhan persyaratan akreditasi tentunya banyak hal yang mesti dipersiapkan. Salah satu yang dirasakan cukup berat untuk dipenuhi adalah mempersiapkan dokumen dalam rangka akreditasi Lembaga pelatihan pengadaan barang/jasa, dimana beberapa dokumen masih belum lengkap karena terkait dengan pengalaman menyelenggarakan pelatihan pengadaan barang/jasa.

Dengan pertolongan dari Allah Subhanahu Wataala serta usaha yang kuat dari seluruh ASN di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat, maka seluruh persyaratan akreditasi telah terpenuhi dan telah diajukan ke LKPP. Pada prosesnya, hasil penilaian akreditasi belum dapat diterima di tahun 2022 dan akan disampaikan di awal tahun 2023, dimana hal tersebut merupakan kebijakan dari LKPP selaku penjamin mutu lembaga pelatihan pengadaan barang/jasa. Sehingga target kinerja akreditasi lembaga tidak dapat terealisasi di tahun 2022.

Adapun target persentase peningkatan Lembaga Akreditasi Pelatihan BPSDM dan capaiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9

Capaian Kinerja Persentase peningkatan akreditasi lembaga pelatihan BPSDM

No	Jenis Kegiatan	Target Nilai Akreditasi	Realisasi	Capaian Kinerja
1	Akreditasi Lembaga Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa	B	-	0 %

Berdasarkan data dari tabel 9 tersebut di atas, diketahui bahwa target nilai akreditasi yang ditetapkan oleh BPSDM selaku penyelenggara pelatihan untuk akreditasi lembaga pelatihan adalah nilai B. Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja nilai akreditasi yang diperoleh dibagi nilai target, 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 75%, maka didapatkan capaian kinerja sebesar

0%. Untuk penghitungan capaian kinerja menggunakan perhitungan sebagai berikut :

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

$$\frac{0\%}{75\%} \times 100 = 0 \%$$

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

Tabel 10
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 4

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2022			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Akreditasi Lembaga Pelatihan BPSDM	Persen	75%	0%	0%

5. Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM

Untuk memenuhi target kinerja pada indikator Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM, telah dilakukan survey kepuasan masyarakat yang mana sasaran dari survey tersebut adalah peserta diklat dari 3 jenis diklat yang telah dilaksanakan oleh BPSDM di tahun 2022 untuk pengambilan survey, dan bukan merupakan diklat yang dikerjasamakan dengan instansi lain. Ketiga kegiatan pelatihan tersebut terdapat pada Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dan Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan masing-masing pada Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum dan Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi,

Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan. Kegiatan tersebut adalah Pelatihan Dasar CPNS (Latsar CPNS) Prov. Sulbar dengan jumlah 227 peserta, Bimtek Penyusunan Produk Hukum Daerah dengan jumlah 40 peserta dan Bimtek Standar Pelayanan, Konsultasi Publik dan Survei Kepuasan dengan jumlah 80 peserta.

Dari 3 pelatihan tersebut, jumlah peserta yang ikut adalah sebanyak 347 orang peserta. Dalam hal ini, BPSDM telah menentukan jumlah sampel masing-masing sebanyak 36 orang responden untuk Bimtek Penyusunan Produk Hukum Daerah, 66 orang responden untuk Bimtek Standar Pelayanan, Konsultasi Publik dan Survei Kepuasan, dan 140 orang responden untuk Pelatihan Dasar CPNS, dengan menggunakan teknik penentuan sample berdasarkan pendapat Morgan dan Krejcie (1970), yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Penentuan Sampel Morgan dan Krejcie

Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

Sumber: Morgan and Krejcie (1970)

Hasil survei mengenai kepuasan pelayanan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah didasarkan pada indikator-indikator yang ada di dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat unit Penyelenggara Pelayanan Publik yang berjumlah 9 indikator. Ke-9 indikator tersebut adalah indikator persyaratan pelayanan, Sistem, Mekanisme, dan Prosedur pelayanan, Waktu Penyelesaian, Biaya/Tarif, Produk Spesifikasi jenis pelayanan, Kompetensi Pelaksana, Perilaku Pelaksana, Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan, serta Sarana dan Prasarana.

Di dalam survei terdapat 9 item penilaian yang menjadi dasar penilaian kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan diklat oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, yaitu :

1. Persyaratan
2. Sistem, Mekanisme, dan Prosedur
3. Waktu Penyelesaian
4. Biaya/Tarif
5. Produk Spesifikasi jenis pelayanan
6. Kompetensi pelaksana
7. Perilaku pelaksana
8. Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan
9. Sarana dan Prasarana

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

Dalam penghitungan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Terhadap responden peserta Pelatihan terdapat 9 unsur pelayanan yang dikaji, setiap unsur pelayanan memiliki penimbang yang sama yaitu 0,11 yang didapat dari jumlah bobot dibagi jumlah unsur dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Bobot Nilai Tertimbang} = \frac{\text{Jumlah Bobot}}{\text{Jumlah Unsur}} = \frac{1}{9} = 0,11$$

Berdasarkan data yang dihimpun, ke-9 indikator memiliki nilai unsur yang berbeda yang dihitung berdasarkan jumlah rata-rata perolehan nilai dari masing-masing pilihan jawaban. Untuk Pelatihan Dasar CPNS nilai unsur yang diperoleh diantaranya Persyaratan Pelayanan memiliki nilai unsur 3,24, Sistem, mekanisme, prosedur memiliki nilai unsur 3,28, Waktu penyelesaian pelayanan memiliki nilai unsur 3,08, Biaya/Tarif memiliki nilai unsur 3,28, Produk/ hasil layanan memiliki nilai unsur 3,28, Kompetensi pelaksana memiliki nilai unsur 3,33, Perilaku pelaksana memiliki unsur 3,36, Penanganan pengaduan memiliki nilai unsur 3,29, Sarana dan Prasarana petugas memiliki nilai unsur 3,26. Maka nilai indeks secara keseluruhan adalah :

$$\text{Nilai indeks} = (3,24 \times 0,11) + (3,28 \times 0,11) + (3,08 \times 0,11) + (3,28 \times 0,11) + (3,28 \times 0,11) + (3,33 \times 0,11) + (3,36 \times 0,11) + (3,29 \times 0,11) + (3,26 \times 0,11) = 3,27$$

Untuk Bimtek Penyusunan Produk Hukum Daerah nilai unsur yang diperoleh diantaranya Persyaratan Pelayanan memiliki nilai unsur 3,33, Sistem, mekanisme, prosedur memiliki nilai unsur 3,33, Waktu penyelesaian pelayanan memiliki nilai unsur 3,06, Biaya/Tarif memiliki nilai unsur 3,36, Produk/ hasil layanan memiliki nilai unsur 3,33, Kompetensi pelaksana memiliki nilai unsur 3,28, Perilaku pelaksana memiliki unsur 3,36, Penanganan pengaduan memiliki nilai unsur 3,36, Sarana dan Prasarana petugas memiliki nilai unsur 3,39. Maka nilai indeks secara keseluruhan adalah :

$$\text{Nilai indeks} = (3,33 \times 0,11) + (3,33 \times 0,11) + (3,06 \times 0,11) + (3,36 \times 0,11) + (3,33 \times 0,11) + (3,28 \times 0,11) + (3,36 \times 0,11) + (3,36 \times 0,11) + (3,39 \times 0,11) = 3,31$$

Untuk Bimtek Standar Pelayanan, Konsultasi Publik dan Survei Kepuasan nilai unsur yang diperoleh diantaranya Persyaratan Pelayanan memiliki nilai unsur 3,26, Sistem, mekanisme, prosedur memiliki nilai unsur 3,27, Waktu penyelesaian pelayanan memiliki nilai unsur 3,09, Biaya/ Tarif memiliki nilai unsur 3,23, Produk/ hasil layanan memiliki nilai unsur 3,38, Kompetensi pelaksana memiliki nilai unsur 3,33, Perilaku pelaksana memiliki unsur 3,35, Penanganan pengaduan memiliki nilai unsur 3,33, Sarana dan Prasarana petugas memiliki nilai unsur 3,26. Maka nilai indeks secara keseluruhan adalah:

Nilai indeks = $(3,26 \times 0,11) + (3,27 \times 0,11) + (3,09 \times 0,11) + (3,23 \times 0,11) + (3,38 \times 0,11) + (3,33 \times 0,11) + (3,35 \times 0,11) + (3,33 \times 0,11) + (3,26 \times 0,11) = 3,28$

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

Dengan demikian nilai indeks pelayanan dari 3 Pelatihan yang dilaksanakan tahun 2022 hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 12
Capaian Kinerja Indeks Kepuasan masyarakat Tahun 2022

No.	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	Indeks Hasil Survey
1	Pelatihan Dasar CPNS	288 Orang	81,67
2	Bimtek Penyusunan Produk Hukum Daerah	40 Orang	82,79
3	Bimtek Standar Pelayanan, Konsultasi Publik dan Survei Kepuasan	80 Orang	81,94

Adapun target nilai IKM untuk 3 pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDM serta capaiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13
Target dan Capaian Kinerja IKM BPSDM

No	Jenis Kegiatan	Target Nilai IKM	Realisasi	Capaian Kinerja
1	Pelatihan Dasar CPNS	95	81,67	85,97%
2	Bimtek Penyusunan Produk Hukum Daerah	95	82,79	87,15%
3	Bimtek Standar Pelayanan, Konsultasi Publik dan Survei Kepuasan	95	81,94	86,25%
	Nilai Rata-Rata	95	82,13	86,5%

Dari survey kepuasan masyarakat terhadap 3 Pelatihan didapatkan nilai rata-rata kepuasan peserta Pelatihan sebesar 82,13. Hasil ini dibandingkan

dengan target indikator indeks kepuasan masyarakat pada tahun 2022 yaitu 95 dan dikali 100 %, sehingga didapat capaian kinerja sebesar 86,5%. Indeks 82,13 berdasarkan tabel 13 masuk dalam kategori BAIK. Hal ini tentunya menjadi cambuk bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah agar terus melakukan perbaikan-perbaikan demi terwujudnya pelayanan yang prima dalam bidang pendidikan dan pelatihan aparatur.

Tabel 14
Nilai Persepsi, Nilai Interval, Nilai Interval Konversi, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan

Nilai Persepsi	Nilai Interval IKM	Nilai Interval Konversi IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	1.00 - 2.5996	25.00 - 64.99	D	Tidak Baik
2	2.60 - 3.064	65.00 - 76.60	C	Kurang Baik
3	3.0644 - 3.532	76.61 - 88.30	B	Baik
4	3.5324 - 4.00	88.31 - 100.00	A	Sangat Baik

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

Tabel 15
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 5

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2022			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM	Persen	85%	86,5%	102,78%

6. Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dalam setahun

Untuk mencapai target indikator Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi SDM Aparatur dalam setahun, data yang digunakan adalah sama persis dengan data pada indikator ke-2 yaitu Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 JP dalam setahun, yang. Kegiatan tersebut terdapat pada Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kegiatan

Pengembangan Kompetensi Teknis dan Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan masing-masing pada sub kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum dan sub kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan. Hal ini disebabkan karena pada Indikator Kinerja Tahun 2022 telah menggunakan metode 4 perspektif. Pada indikator ke-2 berada pada perspektif *Customer Perspective* sedangkan pada indikator ke-6 ini berada pada *Internal Process Perspective*.

Data yang digunakan pada indikator ke-6 bersumber dari 7 kegiatan pengembangan kompetensi bagi ASN lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat yang diselenggarakan oleh BPSDM selama tahun 2022 yang telah ditetapkan dalam indikator sasaran. Ketujuh kegiatan tersebut terdiri dari kegiatan yang diselenggarakan dengan menggunakan APBD BPSDM seperti Pelatihan Dasar CPNS, Bimtek Penyusunan Produk Hukum Daerah, dan Bimtek Standar Pelayanan, Konsultasi Publik dan Survei Kepuasan. Adapun sumber dana kedua adalah menggunakan APBN yang bersumber dari 3 Kementerian dan Lembaga Pusat yaitu Kementerian Kominfo RI untuk Pelatihan GTA, LAN untuk pelatihan MOT dan TOC, dan LKPP untuk pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Level 1 yang dilaksanakan dengan pola kerjasama. Kinerja pada indikator Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi SDM aparatur dalam setahun, diukur dengan cara penghitungan :

$$\frac{\text{Jumlah peserta yang mengikuti Pelatihan}}{\text{Jumlah ASN Pemprov. Sulbar}} \times 100\%$$

Adapun jumlah peserta pada pelaksanaan kegiatan pelatihan di tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 16
Realisasi Kinerja Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun

No	Jenis Diklat	Jumlah Peserta	Jumlah ASN Pemprov. Sulbar	Realisasi Kinerja
1	Pelatihan Dasar CPNS	227 Orang	6.285 orang (data tahun 2022 sumber BKD)	8,69%
2	Bimtek Penyusunan Produk Hukum Daerah	40 Orang		
3	Pelatihan <i>Management Of Training</i> (MOT) kerja sama LAN RI	10 Orang		
4	Pelatihan <i>Training Officer Course</i> (TOC) kerja sama LAN RI	16 Orang		
5	Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Level 1 kerja sama LKPP	40 Orang		
6	Pelatihan Government Transformational Academy (GTA) kerja sama Kementerian Kominfo RI	133 Orang		
7	Bimtek Standar Pelayanan, Konsultasi Publik dan Survei Kepuasan	80 Orang		
	Total	546 Orang	6.285 orang	8,69%

Berdasarkan uraian dari tabel 16 tersebut di atas, terdapat 4 kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan melalui pola kerja sama dengan pemerintah pusat, yaitu Kementerian Komunikasi dan Informatika, LAN RI dan LKPP RI. Hal tersebut sangat membantu dalam pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan yaitu sebesar 5,5%, dengan capaian yang diperoleh sebesar 8,69%, khususnya pada pelatihan Government Transformational Academy (GTA) yang dikerjasamakan dengan Kementerian Kominfo RI, dimana peserta yang ikut jumlahnya sangat signifikan, yaitu sebanyak 133 orang yang berasal dari seluruh OPD pemrov. Sulbar. Hal tersebut tidak terlepas dari intensifnya

koordinasi yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal, sehingga apa yang diharapkan terhadap pencapaian kegiatan pengembangan kompetensi bagi aparatur Pemprov. Sulawesi Barat dapat terwujud.

Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja, jumlah peserta tersebut dibagi jumlah seluruh ASN Pemprov. Sulawesi Barat yang berjumlah 6.285 orang, maka diperoleh nilai persentase sebesar 8,69%. Dengan menggunakan formula penghitungan untuk memperoleh capaian kinerja dengan target kinerja sebesar 5,5%, maka didapatkan capaian kinerja sebesar 158%. Untuk penghitungan capaian kinerja menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{8,69\%}{5,5\%} \times 100 = 158\%$$

Berikut tabel perbandingan target dan realisasi kinerja dari indikator Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi SDM aparatur dalam setahun.

Tabel 17
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 6

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2022			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi SDM aparatur dalam setahun	Persentase ASN yang mengikuti mengikuti pengembangan kompetensi SDM aparatur dalam setahun	Persen	5,5%	8,69%	158%

7. Persentase ASN dengan Deskripsi Pekerjaan yang Sesuai

Indikator kinerja Persentase ASN dengan deskripsi pekerjaan yang sesuai termasuk kategori *Learn and Growth Perspective* atau perspektif ke-4 dari 4 perspektif yang disajikan dalam indikator kinerja BPSDM tahun 2022.

Data yang digunakan untuk menghitung pencapaian target yang telah ditetapkan dalam indikator kinerja adalah jumlah ASN BPSDM dengan deskripsi

pekerjaan yang sesuai. Aktivitas yang menunjang pencapaian indikator tersebut, terdapat pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi, Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah pada sub kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi.

Dalam menyelenggarakan urusan Pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan BPSDM, telah dilakukan kebijakan untuk menempatkan ASN BPSDM dengan kompetensi dan kapasitas yang sesuai, meskipun dengan jumlah ASN yang masih terbatas. Hal tersebut tentunya dapat terlihat pada pencapaian kinerja yang telah diperoleh di tahun 2022.

Kinerja pada indikator Persentase ASN dengan deskripsi pekerjaan yang sesuai, diukur dengan cara penghitungan :

$$\frac{\text{Jumlah ASN dengan Deskripsi pekerjaan yang sesuai}}{\text{Jumlah ASN BPSDM}} \times 100\%$$
$$\frac{41}{41} \times 100\% = 100\%$$

Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja, jumlah ASN BPSDM dengan deskripsi pekerjaan yang sesuai dibagi jumlah ASN BPSDM yang berjumlah 41 orang, maka diperoleh nilai persentase sebesar 100%. Dengan menggunakan formula penghitungan untuk memperoleh capaian kinerja dengan target kinerja sebesar 100%, maka didapatkan capaian kinerja sebesar 100%. Untuk penghitungan capaian kinerja menggunakan perhitungan sebagai berikut :

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

Berikut tabel perbandingan target dan realisasi kinerja dari Persentase ASN dengan deskripsi pekerjaan yang sesuai.

Tabel 18
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 7

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2022			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya pengelolaan sumber daya aparatur lingkup BPSDM	Persentase ASN dengan deskripsi pekerjaan yang sesuai	Persen	100%	100%	100%

8. Nilai SAKIP Lingkup BPSDM

Indikator kinerja Nilai SAKIP lingkup BPSDM termasuk kategori *Learn and Growth Perspective* atau perspektif ke-4 dari 4 perspektif yang disajikan dalam indikator kinerja BPSDM tahun 2022.

Data yang digunakan untuk menghitung pencapaian target yang telah ditetapkan dalam indikator kinerja adalah dengan merujuk pada Laporan Hasil Evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun Anggaran 2022 yang diterbitkan oleh Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Aktivitas yang menunjang pencapaian indikator tersebut, terdapat pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi, Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah pada sub kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, Sub Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah, Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Sub Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

Dalam Laporan hasil evaluasi atas SAKIP yang diterbitkan oleh Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan nomor 700.0401/680.b/IX/Itprov/2022, tanggal 29 September 2022 disebutkan bahwa hasil evaluasi dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai 0 s.d. 100 BPSDM memperoleh nilai sebesar 80,00 dengan peringkat BB kategori Sangat Baik. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di BPSDM, dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Nilai Perolehan
1	Perencanaan Kinerja	30	28,50
2	Pengukuran Kinerja	25	21,00
3	Pelaporan Kinerja	15	11,75
4	Evaluasi Internal	10	18,75
	Jumlah	100	80,00

Kinerja pada indikator Nilai SAKIP lingkup BPSDM, diukur dengan cara penghitungan :

$$\frac{\text{Perolehan Nilai SAKIP}}{\text{Target Nilai SAKIP}} \times 100\%$$

$$\frac{80,00}{70} \times 100\% = 114,29\%$$

Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja, perolehan nilai SAKIP lingkup BPSDM dibagi target nilai, maka diperoleh nilai persentase sebesar 114,29%. Berikut tabel perbandingan target dan realisasi kinerja dari Persentase ASN dengan deskripsi pekerjaan yang sesuai.

Tabel 19
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 8

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2022			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya pengelolaan Tata Laksana lingkup BPSDM	Nilai SAKIP lingkup BPSDM	Poin	70	80,00	114,29

9. Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM

Indikator kinerja Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM dengan sasaran strategis Meningkatkan Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM juga termasuk kategori *Learn and Growth Perspective* atau perspektif ke-4 dari 4

perspektif yang disajikan dalam indikator kinerja BPSDM tahun 2022, seperti halnya pada indikator 7 dan 8 yang telah diuraikan sebelumnya.

Data yang digunakan untuk menghitung pencapaian target yang telah ditetapkan dalam indikator kinerja adalah dengan merujuk pada Jumlah realisasi keuangan BPSDM di tahun 2022. Aktivitas yang menunjang pencapaian indikator tersebut, terdapat pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi, Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah pada sub kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah.

BPSDM Provinsi Sulawesi Barat di tahun 2022 mendapat alokasi anggaran sebesar Rp. 8.716.201.563 yang dilaksanakan melalui 2 program dan 8 kegiatan. Realisasi keuangan untuk program dan kegiatan yang telah dilaksanakan di tahun 2022 mencapai 98,91% atau dengan nilai sebesar Rp. 8.621.568.379. Untuk lebih memperjelas kondisi realisasi per program dan kegiatan dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 20
Realisasi Anggaran Tahun 2022

NO	PROGRAM	ANGGARAN	REALISASI	CAPAIAN (%)
A	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	6.249.433.273	6.175.289.547	98,81
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	106.059.000	104.560.500	98,59
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.937.047.033	4.867.019.643	98,58
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	58.382.000	57.956.022	99,27
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	557.588.204	556.501.449	99,81
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	408.657.036	407.778.692	99,79
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	181.700.000	181.473.241	99,88
B	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	2.466.768.290	2.446.278.832	99,17
7	Pengembangan Kompetensi	629.224.060	624.714.094	99,28

	Teknis			
8	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.837.544.230	1.821.564.738	99,13
Jumlah		8.716.201.563	8.621.568.379	98,91%

Kinerja pada indikator Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM, diukur dengan cara penghitungan :

$$\frac{\text{Persentase Realisasi Anggaran tahun 2022}}{\text{Target Realisasi}} \times 100\%$$

$$\frac{98,91\%}{95\%} \times 100\% = 104,12\%$$

Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja, realisasi anggaran BPSDM tahun 2022 dibagi target realisasi yang telah ditetapkan, maka diperoleh nilai persentase sebesar 104,12%. Berikut tabel perbandingan target dan realisasi kinerja dari Persentase ASN dengan deskripsi pekerjaan yang sesuai.

Tabel 21
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 9

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2021			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	Persen	95	98,91	104,12

3.1.3 Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2021 - 2022

Capaian kinerja tahun 2022 merupakan realisasi dari target kinerja yang menjadi indikator pencapaian kinerja tahun keempat dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat tahun 2017-2022. Pada Tahun 2021 juga menjadi tahun kedua sekaligus menjadi tahun terakhir pelaksanaan Rencana Strategis Perubahan 2017-2022. Selanjutnya pada bagian indikator kinerja yang tertuang dalam perjanjian kinerja kepala badan tahun 2022, telah dilakukan penyesuaian dengan merujuk pada Renstra Perubahan sebagaimana telah dilaksanakan sebelumnya pada tahun

2021, sehingga indikator kinerja antara tahun 2022 dengan indikator kinerja tahun sebelumnya sama persis, yang membedakan hanya pada nilai target yang disesuaikan dengan kondisi anggaran.

Untuk lebih memperjelas Perbandingan capaian indikator kinerja tahun 2021 dan 2022 dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 22
Perbandingan Kinerja Tahun 2021 dan Tahun 2022

Tahun 2021							Tahun 2022						
No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2021			Capaian %	No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2022			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi					Satuan	Target	Realisasi	
Stakeholder Perspective							Stakeholder Perspective						
1	Meningkatnya Hasil Pendidikan dan Pelatihan sebagai Dasar Kedudukan dalam Jabatan di Daerah Provinsi Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Hasil Pendidikan dan Pelatihan yang Berjenjang dan Berkelanjutan	Persen	80	408	511	1	Meningkatnya Hasil Pendidikan dan Pelatihan sebagai Dasar Kedudukan dalam Jabatan di Daerah Provinsi Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Hasil Pendidikan dan Pelatihan yang Berjenjang dan Berkelanjutan	Persen	80	9,73	12,16
Customer Perspective							Customer Perspective						
2	Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	Persen	7	11,3	161	2	Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	Persen	5,5	8,69	158
		Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM	Persen	1	0,43	43			Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM	Persen	0,36	0,38	105,56
3	Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Lembaga Akreditasi Pelatihan BPSDM	Persen	75	100	133	3	Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Lembaga Akreditasi Pelatihan BPSDM	Persen	75	0	0
		Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM	Persen	85	85	100			Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM	Persen	85	86,5	101,76
Internal Process Perspective							Internal Process Perspective						
4	Meningkatnya Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dalam setahun	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dalam setahun	Persen	7	11,3	161	4	Meningkatnya Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dalam setahun	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dalam setahun	Persen	5,5	8,69	158
Learn and Growth Perspective							Learn and Growth Perspective						
5	Meningkatnya Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Lingkup BPSDM	Persentase ASN dengan Deskripsi Pekerjaan yang Sesuai	Persen	80	100	125	5	Meningkatnya Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Lingkup BPSDM	Persentase ASN dengan Deskripsi Pekerjaan yang Sesuai	Persen	100	100	100
6	Meningkatnya Pengelolaan Tata Laksana Lingkup BPSDM	Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	Poin	65	69,87	107	6	Meningkatnya Pengelolaan Tata Laksana Lingkup BPSDM	Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	Poin	70	80	114,29
7	Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	Persen	95	98,32	103	7	Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	Persen	95	98,91	104,12
	Rata-rata Capaian Kinerja					161		Rata-rata Capaian Kinerja				94,88	

Dari tabel perbandingan terlihat bahwa untuk tahun 2021, sasaran strategis berjumlah 7 (tujuh) sasaran dengan indikator sebanyak 9 (sembilan), sama dengan sasaran dan indikator di tahun 2022. Yang berbeda antara tahun 2021 dan tahun 2022 terletak pada nilai target indikator. Untuk tahun 2022, terdapat beberapa target nilai indikator yang dilakukan penyesuaian dengan kondisi anggaran yang dikelola oleh BPSDM.

Selanjutnya untuk penerapan 4 (empat) perspektif dalam perumusan sasaran strategis, telah dilakukan sejak tahun 2021 dan dilanjutkan di tahun 2022, sebagaimana yang tertuang dalam Rencana Strategis perubahan 2017-2022, .

Penggunaan 4 perspektif pada sasaran dan indikator kinerja baik tahun 2021 dan tahun 2022 dilakukan dalam rangka penajaman sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah agar bisa lebih mendukung visi dan misi Provinsi Sulawesi Barat khususnya dalam rangka perubahan RPJMD dan Renstra OPD di tahun 2021 dan tahun 2022, serta untuk menyesuaikan dengan perubahan regulasi yang mengatur tentang pengembangan kompetensi aparatur.

Kalau dilihat dari rata-rata kinerja, pencapaian pada tahun 2021 jauh lebih baik dibanding pada tahun 2022, dengan selisih perbedaan mencapai 68%. Namun tetap capaian ini tidak bisa dibandingkan secara langsung karena di tahun 2021 terdapat indikator kinerja yang pengukurannya tidak selaras, yaitu pada indikator Persentase Peningkatan Hasil Pendidikan dan Pelatihan yang Berjenjang dan Berkelanjutan. Pada indikator tersebut capaian kerjanya terealisasi hingga 511%, yang diakibatkan oleh perbandingan yang dihitung tidak selaras, sebagaimana telah dipaparkan sbelumnya.

Jadi secara umum, pencapaian untuk tahun 2022 bisa dikatakan rata-rata telah memenuhi dan perlu mendapat apresiasi dari apa yang direncanakan sebelumnya, meskipun terdapat 2 indikator yang tidak mencapai target, bahkan dengan capain kinerja 0%. Hal tersebut tentunya menjadi perhatian dan Kedepannya akan lebih diperhitungkan kembali mengenai target-target yang akan ditetapkan agar bisa lebih proporsional dan memungkinkan untuk dicapai.

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

Realisasi kinerja untuk tahun 2022 sudah sejalan dengan apa yang tertuang dalam Rencana Strategis 2017-2022. Hal tersebut tidak terlepas dari adanya revisi RPJMD Provinsi Sulawesi Barat yang tentunya ditindaklanjuti dengan perubahan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Pada sasaran kinerja tahun 2022 dan tahun 2021 telah dilakukan penyesuaian agar bisa lebih mendukung visi dan misi Provinsi Sulawesi Barat, sebagaimana telah tertuang dalam perubahan RPJMD dan Renstra OPD di tahun 2017-2022. Hal tersebut dilakukan untuk menyesuaikan dengan perubahan regulasi yang mengatur tentang pengembangan kompetensi aparatur, serta untuk lebih mempertajam target-target kinerja yang ingin dicapai agar lebih terukur. Diharapkan dengan perubahan Renstra yang telah dilakukan, dapat memberi perubahan yang lebih baik, khususnya untuk 2 (dua) tahun terakhir masa Renstra 2017-2022 yaitu 2021 dan 2022. Berikut tabel yang menggambarkan capaian target kinerja renstra 2017-2022:

Tabel 23
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
1	Meningkatkan Kapasitas kelembagaan dan kualitas ASN untuk penerapan pemerintahan yang baik	Meningkatnya Pengelolaan Organisasi Lingkup BPSDM	Nilai Reformasi Birokrasi (RB) Lingkup OPD	-	-	-	56	65
2	Meningkatkan Profesionalisme SDM Aparatur	Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	-	-	-	12	13
			Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM	-	-	-	6	7
		Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi	Persentase Peningkatan Akreditasi Lembaga Pelatihan BPSDM	-	-	-	75	75

		Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM			-	85	90
--	--	----------------	---	--	--	---	----	----

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

Tabel 24
Perbandingan Sasaran Strategis 2017-2022 dan Penetapan Kinerja 2022

Renstra 2017-2022			Penetapan Kinerja 2022/IKU 2022		
Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Renstra 2022	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja 2022
<i>Stakeholder Perspective</i>					
			Meningkatnya Hasil Pendidikan dan Pelatihan sebagai Dasar Kedudukan dalam Jabatan di Daerah Provinsi Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Hasil Pendidikan dan Pelatihan yang Berjenjang dan Berkelanjutan	80%
<i>Customer Perspective</i>					
Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	13%	Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	5,5%
	Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM	7%		Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM	0,36%
Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Akreditasi Lembaga Pelatihan BPSDM	75%	Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Lembaga Akreditasi Pelatihan BPSDM	75%
	Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM	90%		Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM	85%
<i>Internal Process Perspective</i>					
Meningkatnya Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi SDM	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dalam	13%	Meningkatnya Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi SDM	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dalam	5,5%

Aparatur dalam setahun	setahun		Aparatur dalam setahun	setahun	
<i>Learn and Growth Perspective</i>					
Meningkatnya Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Lingkup BPSDM	Persentase ASN dengan Deskripsi Pekerjaan yang Sesuai	100%	Meningkatnya Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Lingkup BPSDM	Persentase ASN dengan Deskripsi Pekerjaan yang Sesuai	100%
Meningkatnya Pengelolaan Tata Laksana Lingkup BPSDM	Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	65	Meningkatnya Pengelolaan Tata Laksana Lingkup BPSDM	Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	70
Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	95%	Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	95%

Pada tabel di atas, terlihat bahwa antara Renstra 2017-2021 dan Penetapan Kinerja tahun 2022 telah sesuai baik pada level sasaran strategis maupun indikator kinerja. Hal tersebut tidak terlepas dari adanya perubahan RPJMD 2017-2022 untuk 2 (dua) tahun terakhir masa RPJMD yang tentunya berkesesuaian dengan perubahan Rencana Strategis BPSDM, sehingga baik indikator dan target dapat diselaraskan. Namun terlihat ada penambahan sasaran dan indikator kinerja pada poin *Stakeholder Perspective* untuk penetapan kinerja. Hal tersebut sebenarnya masih berkesesuaian dengan design pemetaan strategi yang ada dalam lampiran Renstra Perubahan 2017-2022. Kemudian hal tersebut juga tidak terlepas dari adanya penggunaan 4 (empat) perspektif dalam penetapan kinerja tahun 2022, sehingga harus dilakukan penyesuaian pada perspektif pemangku kepentingan (*Stakeholder Perspective*).

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

Tabel 25
Perbandingan Realisasi dengan target renstra

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Renstra 2022	Realisasi PK 2022	Target Renstra	Target Kinerja	Capaian	
						Renstra	PK 2022
1	2	3	3	4	5	6	7
Meningkatnya Hasil Pendidikan dan Pelatihan sebagai Dasar	Persentase Peningkatan Hasil Pendidikan dan Pelatihan yang	9,73%	9,73%	80%	80%	12,16%	12,16%

Kedudukan dalam Jabatan di Daerah Provinsi Sulawesi Barat	Berjenjang dan Berkelanjutan						
Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	8,69%	8,69%	13%	5,5%	66,85%	158%
	Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM	0,38%	0,38%	7%	0,36%	5,29%	105,56%
Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Lembaga Akreditasi Pelatihan BPSDM	0%	0%	75%	75%	0%	0%
	Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM	86,5%	86,5%	90%	85%	96,11%	101,76%
Meningkatnya Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dalam setahun	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dalam setahun	8,69%	8,69%	13%	5,5%	66,85%	158%
Meningkatnya Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Lingkup BPSDM	Persentase ASN dengan Deskripsi Pekerjaan yang Sesuai	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Meningkatnya Pengelolaan Tata Laksana Lingkup BPSDM	Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	80	80	65	70	123,08%	114,29%
Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	98,91%	98,91%	95%	95%	104,12%	104,12%
Rata-rata Kinerja						63,83%	94,88%

Dari tabel di atas terlihat bahwa target kinerja yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja telah sesuai dengan target yang ditetapkan dalam dokumen Renstra baik pada bidang sasaran strategis maupun pada indikator kinerja. Hal ini tidak terlepas dari adanya revisi di tingkat RPJMD 2017-2022 yang dilakukan pada tahun 2020 dan mulai diaplikasikan di tahun 2021 dan tahun 2022, serta telah disinkronisasi dengan perubahan Rencana Strategis BPSDM Tahun 2017-2022.

Jika dilakukan analisa terhadap target dan capaian dokumen renstra maka nilai rata-rata yang diperoleh adalah 63,83%. Hal tersebut menandakan bahwa target Renstra secara umum pencapaiannya belum maksimal, meskipun dengan beberapa indikator yang bahkan berada di atas angka 100%. Namun ada juga beberapa indikator yang masih berada di bawah 100%, bahkan ada yang tidak mencapai 20%. Tapi secara keseluruhan sudah selayaknya mendapat apresiasi atas apa yang telah dicapai. Adapun yang tidak mencapai target lebih disebabkan pada penetapan target nilai kinerja yang kurang tepat dan tanpa menganalisa cara perhitungan yang akan digunakan. Selain itu, kurangnya alokasi anggaran yang tersedia untuk kegiatan pendukung pencapaian target kinerja Renstra, juga menjadi faktor penyebab pencapaian kurang maksimal.

Jika diperhatikan secara seksama, maka terdapat 6 indikator kinerja Renstra yang tidak tercapai, bahkan salah satunya hanya memperoleh 0%. Keenam indikator tersebut adalah:

1. Indikator Kinerja Persentase Peningkatan Hasil Pendidikan dan Pelatihan yang Berjenjang dan Berkelanjutan hanya memperoleh capaian sebesar 12,16%. Dimana nilai yang ditargetkan adalah sebesar 80% dan yang diperoleh hanya 9,73%. Hal tersebut terjadi disebabkan karena penetapan nilai target terhadap indikator tersebut kurang tepat. Penetapan nilai target yang terlalu tinggi dan tidak rasional tersebut, menyebabkan capaian realisasi kinerja indikator akan terlihat sangat rendah. Target nilai yang seharusnya ditetapkan adalah bersumber dari selisih nilai peserta pelatihan tahun 2022 dibandingkan dengan nilai peserta tahun 2021.
2. Indikator Kinerja Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun hanya memperoleh capaian sebesar 66,85%.

Dimana nilai yang ditargetkan adalah sebesar 13% dan yang diperoleh hanya 8,69%. Hal tersebut terjadi disebabkan pagu anggaran untuk melaksanakan pengembangan kompetensi atau pelatihan hanya mampu membiayai sekitar 5,5% dari aparatur Pemprov. Sulbar, sebagaimana tertuang dalam target Kinerja 2022. Namun tetap harus diapresiasi terobosan-terobosan yang telah dilakukan karena BPSDM mampu memperoleh nilai sebesar 8,69% dari target yang telah disesuaikan dengan pagu anggaran yaitu 5,5%. Terobosan tersebut diantaranya adalah dengan melakukan kerja sama dengan 3 instansi pusat, yaitu Kemenkominfo, LAN RI dan LKPP RI untuk melaksanakan pengembangan kompetensi aparatur.

3. Indikator Kinerja Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM hanya memperoleh capaian sebesar 5,29%. Dimana nilai yang ditargetkan adalah sebesar 7% dan yang diperoleh hanya 0,38%. Hal tersebut terjadi juga disebabkan pagu anggaran untuk melaksanakan uji kompetensi hanya mampu untuk membiayai pelaksanaan fasilitasi kepada para ASN yang ingin mengikuti uji kompetensi sebanyak 20 orang, atau sekitar 0,36% dari aparatur Pemprov. Sulbar, sebagaimana tertuang dalam target Kinerja 2022.
4. Indikator Kinerja Persentase Peningkatan Lembaga Akreditasi Pelatihan BPSDM tidak memperoleh nilai capaian kinerja atau 0% dari target yang ditetapkan sebesar 75%. Hal tersebut terjadi disebabkan oleh karena hasil penilaian akreditasi belum dapat diterima di tahun 2022 dan akan disampaikan di awal tahun 2023, meskipun seluruh tahapan dan persyaratan telah selesai di tahun 2022. Kondisi tersebut terjadi karena keputusan untuk menyampaikan hasil penilaian murni menjadi kewenangan LKPP RI selaku penjamin mutu lembaga pelatihan pengadaan barang/jasa. Sehingga target kinerja akreditasi lembaga tidak dapat terealisasi di tahun 2022.
5. Indikator Kinerja Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM memperoleh nilai capaian kinerja sebanyak 96,11%. Nilai tersebut bersumber dari perbandingan antara nilai yang telah ditargetkan yaitu 90% dengan realisasi yang diperoleh hanya 86,5%. Kondisi ini terjadi disebabkan oleh karena hasil survey kepuasan peserta pelatihan pada 3 jenis pelatihan yang

dibiayai melalui APBD BPSDM berada pada kategori penilaian Baik dengan rata-rata nilai interval konversi sebesar 82,13. Hal tersebut tentunya disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor kenyamanan peserta, dimana kita ketahui bahwa sampai saat ini BPSDM belum memiliki gedung sarana pelatihan yang representative.

6. Indikator Kinerja Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dalam setahun hanya memperoleh capaian sebesar 66,85%. Untuk indikator ke-3 ini, penjelasannya sama persis dengan penjelasan pada indikator Kinerja Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun.

Untuk capaian perjanjian kinerja tahun 2022, Alhamdulillah hampir seluruhnya dapat tercapai. Bahkan capaian secara umum berada diangka 94,88%. Nilai tersebut jauh berada di atas capaian Renstra yang hanya sebesar 63,83%, sebagaimana telah diuraikan sebelumnya. Namun terdapat 2 (dua) indikator yang tidak mencapai target yang ditetapkan yaitu Persentase Peningkatan Hasil Pendidikan dan Pelatihan yang Berjenjang dan Berkelanjutan dan Persentase Peningkatan Lembaga Akreditasi Pelatihan BPSDM. Hal tersebut disebabkan karena kurang tepatnya penentuan nilai target kinerja dan hasil akreditasi lembaga pengadaan barang/jasa belum diumumkan di tahun 2022.

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

Jika melihat capaian kinerja BPSDM pada tahun 2022, terlihat bahwa hampir seluruh indikator dapat terealisasi dari 9 target yang harus dipenuhi, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 7. Berikut kami sajikan dalam sorting data untuk setiap indikator:

Sasaran Strategis Meningkatnya hasil Pendidikan dan pelatihan sebagai dasar kedudukan dalam jabatan di daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah sasaran strategis pertama dari perjanjian kinerja tahun 2022. Sasaran tersebut diukur menggunakan indikator Persentase peningkatan hasil Pendidikan dan pelatihan yang berjenjang dan berkelanjutan. Adapun perspektif yang digunakan pada sasaran dan indikator kinerja tersebut adalah *Stakeholder Perspective* atau

perspektif pemangku kepentingan. Adapun target kinerja yang ditetapkan adalah sebesar 80%.

Untuk mencapai target indikator, data yang digunakan bersumber dari Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Prajabatan atau kegiatan Pelatihan Dasar CPNS yang diselenggarakan di tahun 2021 dan tahun 2022. Data tersebut adalah nilai hasil evaluasi peserta Latsar CPNS dengan perolehan nilai kategori sangat memuaskan dengan perbandingan nilai dengan kategori yang sama pada pelatihan Dasar CPNS di tahun 2021, sebagaimana telah diuraikan sebelumnya. Dari perbandingan antara 2 kegiatan ini, maka diperoleh nilai persentase peningkatan hasil Pendidikan dan pelatihan sebesar 9,73%. Hal ini berarti capaian pada sasaran strategis pertama tidak dapat dilaksanakan secara maksimal dan bahkan capaiannya jauh dari target yang telah ditetapkan. Namun hal tersebut lebih disebabkan karena kurang tepatnya penetapan nilai target yang harus dipenuhi. Jika dilihat lebih jauh, tentunya terdapat peningkatan nilai peserta di tahun 2022 dibandingkan dengan nilai peserta di tahun 2021.

Sasaran Strategis kedua, yaitu Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat merupakan sasaran strategis pertama dari perjanjian kinerja tahun 2022. 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 5,5% dan 0,36%. Dari kedua indikator tersebut, seluruhnya memenuhi target, bahkan melebihi dari apa yang telah ditetapkan. Target indikator Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dapat teralisasi sebesar 8,69% dengan capain kinerja sebesar 158%. Sedangkan untuk target pada indikator Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM juga dapat terealisasi secara maksimal disebabkan karena kemampuan jumlah peserta yang lulus uji kompetensi melebihi dari apa yang telah ditargetkan.

Sasaran Strategis ketiga 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 75% dan indikator kedua adalah Persentase Peningkatan

Kualitas Pelayanan BPSDM dengan nilai target 85%. Dari kedua indikator tersebut, hanya indikator Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM yang dapat terealisasi dengan nilai 86,5%. Sedangkan untuk indikator Persentase Peningkatan Akreditasi Lembaga Pelatihan BPSDM tidak dapat terealisasi dengan nilai kinerja 0%. Hal tersebut terjadi sebagaimana telah dijelaskan pada poin sebelumnya.

Sasaran Strategis keempat adalah Meningkatnya Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi SDM Aparatur dalam setahun. Sasaran strategis tersebut diukur dengan menggunakan 1 indikator yaitu indikator Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi SDM Aparatur dalam setahun dengan target kinerja sebesar 5,5%. Untuk Indikator tersebut, baik target dan capaiannya sangat identic dengan sasaran strategis kedua yaitu persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun. Hal ini berarti capaian pada sasaran strategis keempat adalah 8,69%. Hal tersebut juga memberikan indikator bahwa kinerja BPSDM telah dilakukan dengan maksimal.

Selanjutnya untuk sasaran strategis kelima, keenam, dan ketujuh, semuanya adalah bagian dari perspektif *Learn and Growth Perspective*. Jadi ketiganya ditopang oleh keberhasilan pelaksanaan kegiatan pada program Penunjang urusan Pemerintahan Daerah Lingkup BPSDM, yang dalam hal ini berada pada wilayah kewenangan dan tanggung jawab sekretariat.

Adapun sasaran strategis kelima, yaitu Meningkatnya pengelolaan sumber daya aparatur lingkup BPSDM. Sasaran strategis tersebut diukur dengan indikator kinerja Persentase ASN dengan Deskripsi Pekerjaan yang sesuai dengan target kinerja sebesar 100%. Dari target indikator yang telah ditetapkan tersebut, dapat diperoleh capaian sebesar 100%. Hal ini berarti capaian pada sasaran strategis kelima telah dilaksanakan secara maksimal. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja BPSDM telah dilakukan dengan maksimal.

Selanjutnya untuk sasaran strategis keenam yaitu meningkatnya pengelolaan tata laksana lingkup BPSDM, diukur dengan menggunakan indikator kinerja Nilai Sakip lingkup BPSDM. Target indikator yang ditetapkan adalah sebanyak 70 poin. Target tersebut berada sedikit di atas target Renstra untuk tahun 2022 yaitu 65 poin. Namun, Alhamdulillah atas kerjasama yang baik, nilai SAKIP

yang diperoleh adalah sebesar 80,00 poin, sehingga persentase capaian yang diperoleh adalah sebesar 114,29%. Hal ini berarti capaian pada sasaran strategis kelima telah dilaksanakan secara maksimal dan menandakan bahwa kinerja BPSDM telah dilakukan dengan maksimal.

Untuk sasaran strategis ketujuh atau yang terakhir yaitu meningkatnya pengelolaan keuangan lingkup BPSDM yang diukur dengan menggunakan indikator kinerja Tingkat Capaian Kinerja Anggaran lingkup BPSDM. Target indikator yang ditetapkan adalah sebesar 95 persen. Target tersebut sesuai dengan target Renstra untuk tahun 2022. Alhamdulillah, atas kerjasama yang baik pula, realisasi anggaran BPSDM tahun 2022 mencapai 98,91%. Adapun yang tidak dapat terealisasi bersumber dari belanja kursus/pengembangan widyaiswara/tenaga pengajar. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal, yaitu padatnya jadwal kegiatan mengajar oleh para widyaiswara pada kelas Latsar CPNS baik Pemprov. Sulbar maupun Pemkab, serta metode pelatihan yang diikuti oleh para Widyaiswara adalah metode *distance learning*, sehingga biaya yang dibutuhkan sebagai kontribusi pelatihan juga sangat minim.

Keberhasilan beberapa indikator Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dari 7 (tujuh) sasaran yang telah ditetapkan untuk tahun 2022 adalah sangat ditentukan oleh kinerja Aparatur BPSDM dan kebijakan penganggaran. Begitu pula dengan kegagalan pada indikator kinerja Persentase Peningkatan Akreditasi Lembaga Pelatihan BPSDM juga sangat ditentukan oleh kebijakan oleh pemberi sertifikat akreditasi serta kemampuan ASN BPSDM untuk memenuhi seluruh persyaratan akreditasi dengan cepat, sehingga penilaian akreditasi dapat segera disampaikan.

Untuk keberhasilan yang telah dicapai oleh BPSDM dalam pemenuhan target kinerja yang ditetapkan, dipengaruhi oleh 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 serta Kementerian yang tidak secara langsung berada pada garis koordinasi BPSDM yang dapat

bersinergi dalam proses penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan sampai dengan evaluasi.

3.1.6 Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Berikut disampaikan analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber daya untuk Tahun Anggaran 2022 pada tabel 26.

Tabel 26
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 Hasil Pendidikan dan Pelatihan sebagai Dasar Kedudukan dalam Jabatan di Daerah Provinsi Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Hasil Pendidikan dan Pelatihan yang Berjenjang dan Berkelanjutan	12,16	99,17	-87,01
2	Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	158	99,39	0,61
		Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM	105,56	99,40	0,6
3	Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Akreditasi Lembaga Pelatihan BPSDM	0	96,83	-96,83
		Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM	101,76	98,91	1,09
4	Meningkatnya Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dalam setahun	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dalam setahun	158	99,39	0,61
5	Meningkatnya Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Lingkup BPSDM	Persentase ASN dengan Deskripsi Pekerjaan yang Sesuai	100	99,27	0,73
6	Meningkatnya Pengelolaan Tata Laksana Lingkup BPSDM	Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	114,29	99,71	0,29
7	Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	104,12	98,58	1,42

Ket :

Capaian Kinerja : realisasi indikator/target x 100%

Penyerapan anggaran : realisasi keuangan program/kegiatan yang mendukung indikator

Tingkat efisiensi : capaian kinerja (nilai maks. 100%) – penyerapan anggaran

Berdasarkan tabel 26 di atas, BPSDM Provinsi Sulawesi Barat sepanjang Tahun Anggaran 2022 telah melaksanakan program kegiatan dengan capaian memuaskan yang terlihat dari pencapaian indikator rata-rata di atas 100% dengan tetap melakukan efisiensi pada alokasi anggaran dengan tingkat efisiensi yang tertinggi di angka 1,68% dan terendah adalah -96,38%. Tingkat efisiensi anggaran dari 9 indikator kinerja terlihat bervariasi disebabkan oleh karena sumber data yang digunakan adalah bersumber dari 8 kegiatan dan 2 (dua) program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah atau biasa disebut program rutin dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai program teknis.

Pada tabel efisiensi anggaran tersebut juga terlihat ada nilai tingkat efisiensi yang tertinggi yaitu dengan nilai 1,68% pada indikator Tingkat Capaian Kinerja Anggaran BPSDM. Data tersebut bersumber dari kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dengan didukung oleh beberapa sub kegiatan.

Sedangkan nilai tingkat efisiensi yang terendah, bersumber dari indikator Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM. Data tersebut bersumber dari sub kegiatan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar, lebih tepatnya pada aktifitas kegiatan akreditasi lembaga pelatihan pengadaan barang/jasa, dimana hasil penilaian akreditasi belum diumumkan di tahun 2022, meskipun seluruh persyaratan telah diajukan di tahun tersebut. Jadi, meskipun nilai efisiensi terlihat sangat rendah, namun kenyataannya seluruh aktifitas yang berhubungan dengan akreditasi telah dilakukan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa seluruh anggaran telah dibelanjakan untuk kebutuhan aktifitas kebutuhan akreditasi dan tidak dibelanjakan secara sia-sia. Namun demikian, pengukuran kinerja tetap melihat output dari suatu aktifitas yaitu hasil akreditasi yang dikeluarkan oleh LKPP yang belum dapat diperoleh karena murni menjadi hak prerogatif LKPP.

3.1.7 Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian perjanjian kinerja.

BPSDM dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sepanjang tahun 2022 melaksanakan sebanyak 8 kegiatan dengan 18 sub kegiatan yang tercakup dalam 2 program yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi
 - a. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
 - b. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
 - c. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah;
 - d. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah;
 - e. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
 - f. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - a. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis;
 - b. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

Seluruh program kegiatan tersebut ditujukan untuk mencapai 9 (sembilan) indikator sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kinerja Kepala BPSDM Provinsi Sulawesi Barat dengan target yang sudah ditetapkan yang telah berkesesuaian dengan Renstra BPSDM Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022. Seluruh Pagu anggaran BPSDM Provinsi Sulawesi Barat dialokasikan untuk mendongkrak pencapaian kinerja kesembilan indikator BPSDM Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2022 yaitu sebesar Rp. 8.716.201.563,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 8.621.568.379,- atau sebesar 98,91%.

Berdasarkan data tahun anggaran 2022 pada program dan kegiatan BPSDM yang ditujukan untuk mencapai target kinerja kesembilan indikator tersebut terdapat efisiensi anggaran dimana dari alokasi sebesar Rp. 8.716.201.563,- yang diserap sebesar Rp. 8.621.568.379,- atau terdapat efisiensi sebesar 1,09% yaitu sebesar Rp. 94.633.184,-.

Selain telah melakukan efisiensi dari sisi anggaran, BPSDM Provinsi Sulawesi Barat secara umum telah berhasil mencapai target kinerja yang telah ditentukan sebagaimana tercantum dalam dokumen perencanaan lima tahunan (Renstra) dan dokumen perencanaan tahunan (Renja). Hal ini terbukti bahwa pada tahun 2022

dari 9 Indikator Kinerja Utama (IKU) BPSDM Provinsi Sulawesi Barat terdapat 7 (tujuh) indikator yang realisasinya tercapai dan melampaui target.

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 2022.

Selain dari faktor pendorong keberhasilan, masih terdapat kekurangan di dalam pencapaian kinerja organisasi BPSDM Provinsi Sulawesi Barat sehingga menyisakan 2 indikator kinerja yang tidak mencapai target. Faktor utama penyebab dari kegagalan tersebut adalah lebih disebabkan karena kurang tepatnya penetapan nilai target yang harus dipenuhi. Walaupun demikian, Jika dilihat lebih jauh, tentunya terdapat peningkatan nilai peserta di tahun 2022 dibandingkan dengan nilai peserta di tahun 2021. Penyebab berikutnya adalah hasil penilaian akreditasi belum dapat diterima di tahun 2022 dan akan disampaikan di awal tahun 2023, meskipun seluruh tahapan dan persyaratan telah selesai di tahun 2022. Kondisi tersebut terjadi karena keputusan untuk menyampaikan hasil penilaian murni menjadi kewenangan LKPP RI selaku penjamin mutu lembaga pelatihan pengadaan barang/jasa. Sehingga target kinerja akreditasi lembaga tidak dapat terealisasi di tahun 2022.

Berikut tabel Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja untuk Tahun Anggaran 2022 BPSDM Provinsi Sulawesi Barat:

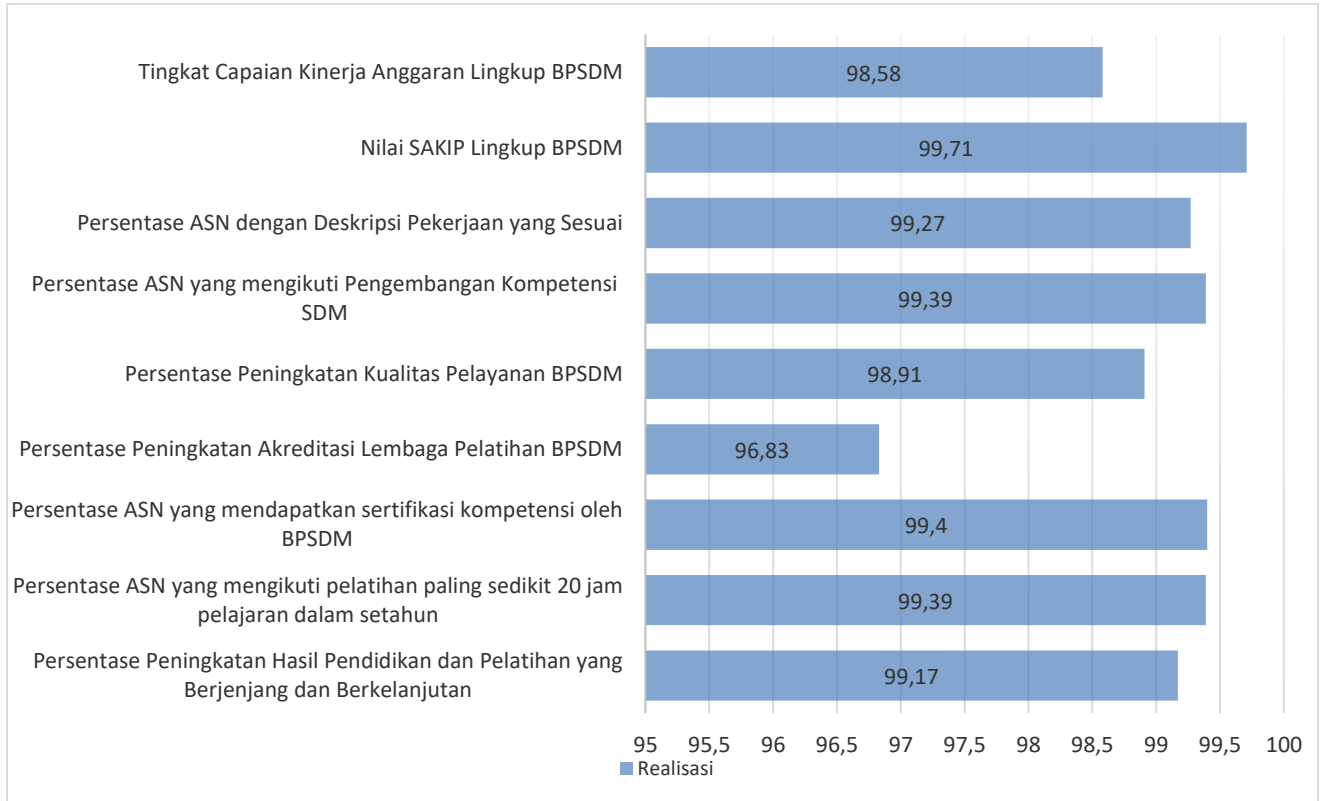
Tabel 27
Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

No	Sasaran	Indikator	Tahun 2022			Capaian %	Nama Program	Keuangan		
			Satuan	Target	Realisasi			Pagu	Realisasi	Capaian %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Meningkatnya Hasil Pendidikan dan Pelatihan sebagai Dasar Kedudukan dalam Jabatan di Daerah Provinsi Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Hasil Pendidikan dan Pelatihan yang Berjenjang dan Berkelanjutan	Persen	80%	9,73%	12,16%	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.466.768.290	2.446.278.832	99,17
1	Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	Persen	5,5%	8,69%	158%	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.214.909.940	2.201.481.461	99,39
		Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM	Persen	0,36%	0,38%	105,56%	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	36.046.750	35.831.983	99,40
2	Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Akreditasi Lembaga Pelatihan BPSDM	Persen	75%	0%	0%	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	215.811.600	208.965.388	96,83
		Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM	Persen	85%	86,50%	101,76%	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	6.249.433.273	6.175.289.547	98,91
							Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.466.768.290	2.466.278.832	

	Meningkatnya Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dalam setahun	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dalam setahun	Persen	5,5%	8,69%	158%	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.214.909.940	2.201.481.461	99,39
3	Meningkatnya Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Lingkup BPSDM	Persentase ASN dengan Deskripsi Pekerjaan yang Sesuai	Persen	100%	100%	100%	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	58.382.000	57.956.022	99,27
	Meningkatnya Pengelolaan Tata Laksana Lingkup BPSDM	Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	Poin	70	80	114,29%	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.254.004.240	1.250.313.882	99,71
	Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	Persen	95%	98,91%	104,12%	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	4.937.047.033	4.867.019.643	98,58

3.2 Realisasi Anggaran

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



Dari grafik di atas terlihat bahwa realisasi anggaran pada indikator sasaran di lingkungan BPSDM, seluruhnya dapat terealisasi di atas 98% kecuali pada indikator Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM dengan realisasi sebesar 96,83%. Realisasi indikator tersebut juga menjadi realisasi anggaran yang terendah. Sedangkan realisasi anggaran yang tertinggi terdapat pada indikator Nilai SAKIP Lingkup BPSDM yang terealisasi sebesar 99,71%.

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2022 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 2022 yang dituangkan menjadi 7 sasaran strategis dan 9 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 2022 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 2022 dapat disimpulkan bahwa rata-rata capaian indikator kinerja sasaran yang ditetapkan pada Renja Tahun 2022 dan Renstra Tahun 2017-2022 dikategorikan SANGAT BAIK. Kategori SANGAT BAIK terhadap capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2022 adalah

hasil perhitungan yang menghasilkan angka rata-rata capaian sasaran sebesar 94,88%. Hasil yang telah dicapai di Tahun 2022 tentunya wajib untuk dipertahankan dan bahkan 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 di dalam 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 9 (sembilan) Indikator Kinerja BPSDM yang telah ditetapkan, sebagian besar 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.