



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH 2023



**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 2023 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 2023 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 Wajidi, 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	5
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 2023-2026	15
2.1.2 Isu Strategis	17
2.2 Perjanjian Kinerja	17
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2023	21
3.1 Capaian Kinerja Organisasi.....	21
3.1.1 Kerangka Pengukuran Kinerja	21
3.1.2 Realisasi Indikator Kinerja Tahun 2023	22
3.1.3 Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2022-2023.....	55
3.1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah dalam Dokumen Renstra	59
3.1.5 Analisis keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi.....	65
3.1.6 Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya	70
3.1.7 Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian perjanjian kinerja	71
3.2 Realisasi Anggaran.....	76
BAB IV PENUTUP	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Penetapan Kinerja Tahun 2023/IKU Tahun 2023.....	18
Tabel 2	Program dan Anggaran BPSDM Tahun 2023.....	20
Tabel 3	Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023	23
Tabel 4	Nilai Indeks Profesionalitas ASN Pemprov. Sulbar	29
Tabel 5	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 1	30
Tabel 6	Penentuan Sampel Morgan dan Krejcie	30
Tabel 7	Capaian Kinerja Indeks Kepuasan masyarakat Tahun 2023	35
Tabel 8	Nilai Persepsi, Nilai Interval, Nilai Interval Konversi, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan	35
Tabel 9	Target dan Capaian Kinerja IKM BPSDM	36
Tabel 10	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 2	36
Tabel 11	Realisasi Kinerja Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	38
Tabel 12	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 3	39
Tabel 13	Capaian Kinerja Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi..	40
Tabel 14	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 4	41
Tabel 15	Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Prov. Sulbar	45
Tabel 16	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 5	46
Tabel 17	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 6	48
Tabel 18	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 7	49
Tabel 19	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 8	51
Tabel 20	Realisasi Anggaran Tahun 2023.....	52
Tabel 21	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 9	53
Tabel 22	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 10	55
Tabel 23	Perbandingan Kinerja Tahun 2022 dan Tahun 2023	56
Tabel 24	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BPSDM Prov. Sulawesi Barat	59
Tabel 25	Perbandingan Sasaran Strategis 2023-2026 dan Penetapan Kinerja 2023	60

Tabel 26	Perbandingan Realisasi dengan target renstra	62
Tabel 27	Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya	70
Tabel 28	Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.....	74

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 tujuan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat pada Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2023-2026, khususnya pada tujuan “mewujudkan pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa”, dimana tujuan 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.

Dalam upaya mendukung pencapaian tujuan Provinsi Sulawesi Barat tersebut, maka dirumuskan tujuan, sasaran, indikator sasaran, kebijakan dan program dalam kurun waktu lima tahun ke depan, sebagaimana telah tertuang dalam Rencana Strategis BPSDM Tahun 2023-2026. 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 Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur 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 2023 Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat, memiliki 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 2023, baik program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi maupun program teknis BPSDM, yaitu Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Walaupun dengan segala kendala yang ada, baik karena masih lemahnya SDM Aparatur BPSDM dan ditambah lagi dengan perubahan system pembelajaran dari metode konvensional ke metode digital yang mengakibatkan kebutuhan akan anggaran guna peningkatan sarana dan prasarana penunjang, 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 92,07% berdasarkan indikator kinerja utama yang telah ditetapkan untuk Tahun 2023.

Sasaran Strategis dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2023			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
<i>Stakeholder Perspective</i>						
1	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	Poin	49	60,77	124
<i>Customer Perspective</i>						
2	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan	kategori	B	B	100
	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	Persen	6,6	7,03	106

3		Persentase ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi	Persen	1,27	0	0
<i>Internal Process Perspective</i>						
4	Meningkatnya Kompetensi Teknis, Manajerial dan fungsional, SDM Aparatur	Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN	Poin	10	10,45	105
<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	80	79,5	99,38
7	Meningkatnya Pengelolaan Data/Informasi Lingkup BPSDM	Tingkat Dukungan Mutu Data/Sektoral	Persen	100	100	100
8	Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	Poin	99	99,29	100,29
9	Meningkatnya Tata Kelola dan Manajemen SPBE Lingkup BPSDM	Nilai Rapor SPBE Lingkup BPSDM	Indeks	4	3,44	86
Rata-rata Capaian Kinerja						92,07

Sedangkan dari segi kinerja keuangan, BPSDMD Provinsi Sulawesi Barat mampu merealisasikan sebesar 99,29% atau Rp. 7.733.270.107,- dari total pagu anggaran tahun 2023 yaitu sebesar Rp. 7.788.948.266,-

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

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, professional, efisien, efektif, berkualitas, bersih, terbuka, partisipatif dan tanggap terhadap aspirasi masyarakat.

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 pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggung jawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Provinsi Sulawesi Barat yang terbentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2004, pada tanggal 5 Oktober 2004, sebagai provinsi yang ke-33 di Indonesia, 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 lainnya membuat provinsi Sulawesi Barat berada dalam kondisi serba terbatas, baik dari sumber daya, 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

bidang urusan Pendidikan dan Pelatihan, memiliki dan memegang peranan penting dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara 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 2023 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 2023.
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 lebih 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. 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);
6. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. 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;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
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 2 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia;
13. Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 4 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah;
14. Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 9 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2023-2026.

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 Sipil Negara lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat serta Pemerintah Kabupaten melalui Pola Fasilitas, dalam rangka menjamin terciptanya Pemerintahan yang bersih, modern dan terpercaya. Peran BPSDM sebagai badan yang menunjang urusan Pemerintahan Daerah di bidang Pendidikan dan Pelatihan bagi aparatur Sipil Negara 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	-	-	-
6	II-b	1	1	-
7	II-c	-	-	-
8	II-d	1	-	1
9	III-a	3	2	1
10	III-b	8	4	4
11	III-c	4	2	2
12	III-d	11	8	3
13	IV-a	6	5	1
14	IV-b	4	4	-
15	IV-c	1	1	-
16	IV-d	2	2	-
	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	23	15	8
3	S1	16	13	3
4	D.IV	-	-	-
5	D.III	-	-	-
6	D.I	-	-	-
7	SLTA	2	1	1
Jumlah		41	29	12

Menurut tingkat pendidikan, Pegawai Negeri sipil Lulusan S2 Sebanyak 24 Orang, Lulusan S1 sebanyak 15 orang , dan SLTA sebanyak 2 Orang.

PNS Menurut golongan sebagai berikut, Gol IV/d Sebanyak 2 orang, Gol IV/c sebanyak 1 orang, Gol IV/b sebanyak 4 orang, Gol IV/a sebanyak 6 orang, Gol III/d sebanyak 11 orang, Gol III/c sebanyak 4 orang, Gol III/b sebanyak 8 orang, Gol III/a sebanyak 3 orang, Gol II/c sebanyak 0 orang, Gol II/b sebanyak 1 orang, Gol II/a sebanyak 0 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 25 (Dua Puluh Lima) 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 memfasilitasi Pengembangan Kompetensi Pemerintah Kabupaten.

Berdasarkan hal tersebut, BPSDM Provinsi Sulawesi Barat merumuskan program prioritas pengembangan kompetensi yang merujuk kepada Rencana Strategis BPSDM Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2023-2026. 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 2023-2026

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 tujuan RPD yang menjadi rujukan dalam penentuan tujuan yang akan dicapai BPSDM Provinsi Sulawesi Barat adalah Mewujudkan Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Berwibawa dengan sasaran Meningkatnya Pelayanan Publik yang Responsif dan Berdaya Saing. Strategi yang digunakan untuk mencapai sasaran tersebut adalah Mempercepat Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik melalui arah kebijakan yang sejalan dengan tugas dan fungsi BPSDM Prov. Sulbar yaitu Peningkatan Profesionalitas ASN di Bidang Pelayanan Publik:

Dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan daerah tahun 2023-2026 yang telah di tetapkan dengan memperhatikan kondisi, permasalahan yang ada, dan tantangan ke depan, serta memperhitungkan peluang yang di miliki, maka di tetapkan tujuan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan dan Kualitas ASN untuk Penerapan Kepemerintahan yang Baik.
2. Meningkatkan Profesionalisme SDM Aparatur.

Adapun Sasaran yang ingin dicapai BPSDM Provinsi Sulawesi Barat pada Rencana Strategis Tahun 2023-2026 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya Pengelolaan Organisasi Lingkup BPSDM
2. Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur

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 2023 – 2026 dan Rencana Kerja Tahun 2023, maka dirumuskan isu-isu strategis yang perlu ditangani pada tahun 2023 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, khususnya di bidang teknologi informasi;
- 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 2023-2026, Dokumen Rencana Kerja Tahun 2023 dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2023. Selanjutnya, dari 2 (dua) sasaran strategis dan 2 (dua) indikator sasaran yang tertulis dalam Dokumen Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2023-2026, dirumuskan dan diuraikan menjadi 9 Sasaran Strategis dan 10 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 2023, dapat digambarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1
Penetapan Kinerja Tahun 2023/IKU Tahun 2023

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
<i>Stakeholder Perspective</i>			
1	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	49 poin

<i>Customer Perspective</i>			
2	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan	B
3	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	6,60%
		Persentase ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi	1,27%
<i>Internal Process Perspective</i>			
4	Meningkatnya Kompetensi Teknis, Manajerial dan fungsional, SDM Aparatur	Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN	10 Poin
<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	80
7	Meningkatnya Pengelolaan Data/Informasi Lingkup BPSDM	Tingkat Dukungan Mutu Data/Sektoral	100%
8	Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	95%
9	Meningkatnya Tata Kelola dan Manajemen SPBE Lingkup BPSDM	Nilai Rapor SPBE Lingkup BPSDM	80

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 9 (sembilan) sasaran strategis dan 10 (sepuluh) 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 2023, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat mengalokasikan anggaran sebesar Rp. 7.788.948.266 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	5.761.590.063	APBD
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	19.275.600	
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.859.980.492	
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	11.100.000	
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	286.449.551	
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	426.034.424	
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	158.750.000	
B	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	2.027.358.199	APBD
1	Pengembangan Kompetensi Teknis	1.546.542.198	
2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	480.816.001	
Jumlah		7.788.948.266	

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2023

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 2023

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

Tabel 3
Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2023			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
<i>Stakeholder Perspective</i>						
1	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	Poin	49	60,77	124
<i>Customer Perspective</i>						
2	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan	kategori	B	B	100
	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	Persen	6,6	7,03	106
3		Persentase ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi	Persen	1,27	0	0
<i>Internal Process Perspective</i>						
4	Meningkatnya Kompetensi Teknis, Manajerial dan fungsional, SDM Aparatur	Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN	Poin	10	10,45	105
<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	80	79,5	99,38
7	Meningkatnya Pengelolaan Data/Informasi Lingkup BPSDM	Tingkat Dukungan Mutu Data/Sektoral	Persen	100	100	100
8	Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	Poin	99	99,29	100,29
9	Meningkatnya Tata Kelola dan Manajemen SPBE Lingkup BPSDM	Nilai Rapor SPBE Lingkup BPSDM	Indeks	4	3,44	86
	Rata-rata Capaian Kinerja					92,07

Berdasarkan Renstra (Rencana Strategis) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2023-2026, terdapat 2 (dua) sasaran strategis badan yang diukur melalui 2 (dua) indikator sasaran.

Berdasarkan tabel 3, dapat disampaikan bahwa dari 10 (sepuluh) target indikator sasaran yang ditetapkan pada Tahun 2023, rata-rata mencapai target, bahkan beberapa ada yang melampaui. Seluruh target indikator dapat terealisasi dengan tingkat capaian realisasi mulai dari 0% sampai dengan 124%. Terdapat 4 target yang melebihi target indikator sasaran yang telah ditetapkan.

Salah satu target indikator sasaran yang terealisasi hingga 124% adalah Nilai Indeks Profesionalitas ASN. Hal tersebut dapat tercapai disebabkan karena dari empat dimensi pendukung nilai indeks profesionalitas ASN yaitu dimensi kualifikasi, dimensi kinerja, dimensi disiplin dan dimensi kompetensi, rata-rata mengalami peningkatan nilai. Khusus pada dimensi kompetensi yang menjadi kewenangan BPSDM, peningkatan nilai dimensi kompetensi tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain adanya kesungguhan dalam melakukan pendataan terhadap pengembangan kompetensi/pelatihan yang telah diikuti oleh seluruh ASN Pemprov. Sulbar, baik pelatihan teknis, fungsional, struktural, serta bimtek/workshop lainnya, juga karena adanya kerja sama dengan beberapa instansi vertikal dalam hal pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi ASN Pemprov. Sulbar. Instansi vertikal tersebut adalah Kementerian Komunikasi dan Informatika untuk pelatihan *Government Transformational Academy (GTA)*, Lembaga Administrasi Negara untuk Pelatihan/orientasi jabatan fungsional hasil penyetaraan dan MOT/TOC, BPSDM Kemendagri untuk pelatihan Satpol PP dalam rangka menghadapi Pemilu, serta Badan Nasional Penanggulangan Bencana untuk Pelatihan Manajemen Kebencanaan. Kerja sama yang dilaksanakan tentunya sangat berdampak positif bagi Pemprov. 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 khususnya pada pelatihan yang dikerjasamakan dengan Kementerian Komunikasi dan Informatika, menggunakan anggaran yang bersumber dari kementerian tersebut. Dari sisi

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 terdapat capaian indikator sasaran yang terlihat sangat rendah. Yaitu pada indikator Persentase ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi, dimana nilai capaian yang diperoleh adalah 0%. Hal tersebut disebabkan karena 2 hal, yaitu ketidaktersediaan anggaran untuk pelaksanaan uji kompetensi, kemudian yang kedua adalah data ASN Pemprov. Sulbar yang memperoleh sertifikasi kompetensi pada tahun 2023 tidak tersedia.

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 **92,07% (sangat baik)**, yang dihitung berdasarkan prosentase rata-rata capaian sasaran.

$$(124\% + 100\% + 106\% + 0\% + 105\% + 100\% + 99,38\% + 100\% + 100,29\% + 86\%) / 10 = 92,07\% \text{ (sangat baik)}$$

Untuk lebih mengetahui secara jelas perbandingan target dan capaian kinerja Tahun 2023, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai Indeks Profesionalitas ASN

Nilai Indeks Profesionalitas ASN diukur menggunakan Kriteria Pengukuran tingkat Profesionalitas ASN melalui dimensi Kualifikasi, dimensi Kompetensi, dimensi Kinerja, dan dimensi Disiplin. Setiap dimensi dalam Standar Profesionalitas ASN mencakup bobot, deskripsi, dan indikator sebagai satu kesatuan dari Standar Profesionalitas ASN. Target Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yaitu seluruh Pegawai ASN yang bekerja di lingkungan Instansi Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dikoordinasikan oleh unit kerja yang bertanggung jawab dalam pengelolaan Pegawai ASN dalam hal ini melalui Badan Kepegawaian Daerah untuk pengukuran pada dimensi kualifikasi, kinerja dan disiplin. Sedangkan untuk pengukuran indeks profesionalitas ASN pada dimensi kompetensi dikoordinasikan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah.

Kebijakan umum dalam Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi, sedangkan tata cara dan pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan oleh BKN.

Dari keempat dimensi yang digunakan untuk mengukur nilai indeks profesionalitas ASN, BPSDM mengkoordinasikan pengukuran pada dimensi kompetensi sebagaimana telah disebutkan. Sedangkan pada 3 (tiga) dimensi yang lain menjadi kewenangan BKD. Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Dimensi Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran. Instrumen Pengukuran pada diklat kepemimpinan bobot penilaiannya sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki.

Instrumen Pengukuran pada diklat fungsional bobot penilaiannya sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan belum mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki.

Instrumen Pengukuran pada diklat teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan fungsional yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan fungsional yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
- c. Bobot nilai sebesar 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- d. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Instrumen Pengukuran pada seminar/workshop/kursus/ magang/sejenisnya dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan fungsional yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum mengikuti seminar/workshop/kursus/ magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- c. Bobot nilai sebesar 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan

- d. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti seminar/ workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Sedangkan keikutsertaan dalam magang/sejenisnya seminar/workshop/kursus/tersebut dibuktikan dengan sertifikat/surat tugas dan sejenisnya.

Selanjutnya, Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Dimensi Kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan Pengukuran.

Kemudian, Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/ informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran.

Terakhir yaitu Dimensi Disiplin, digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan Pengukuran.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, bahwa tata cara dan pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan oleh BKN. Dalam hal ini untuk pengukuran Nilai bagi ASN Pemprov Sulbar dilaksanakan oleh Kantor Regional IV BKN Makassar, karena Provinsi Sulawesi Barat menjadi bagian dari wilayah kerja Kantor Regional IV BKN Makassar. Namun tentunya pengukuran yang dilakukan tetap mengacu pada capaian masing-masing ASN pada empat dimensi yang telah dijelaskan, kemudian perolehan nilai setiap ASN dikumpulkan dikoordinasikan baik oleh BPSDM maupun BKD untuk dilakukan penghitungan oleh BKN yang kemudian menghasilkan nilai indeks profesionalitas ASN Provinsi Sulawesi Barat.

Nilai IP ASN Provinsi Sulawesi Barat tersebut akan diumumkan setiap tahun melalui surat Direktur Jabatan ASN Badan Kepegawaian Negara. Untuk

tahun 2023 telah diterbitkan surat hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional BKN, dimana hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN Provinsi Sulawesi Barat adalah sebesar **60,77** dengan kategori sangat rendah. Berikut tabel Nilai IP ASN Provinsi Sulawesi Barat:

Tabel 4

Nilai Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Prov. Sulbar

Nama Instansi	Jumlah PNS Yang Diukur	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Nilai	Kategori
Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat	5.274	21,52	10,45	23,80	5,00	60,77	Sangat Rendah

Jika melihat pencapaian kinerja pada Nilai Indeks Profesionalitas ASN, sesuai dengan yang ditargetkan pada Rencana Strategis BPSDM untuk tahun 2023, maka capaian poin yang diperoleh telah jauh melebihi dari apa yang telah ditargetkan. Dimana penentuan target per tahunnya telah disesuaikan dengan poin perolehan awal yang menjadi *starting point*, dimana poin awal yang menjadi acuan (N-1) di tahun 2022, Nilai IP ASN Pemprov. Sulbar adalah hanya sebesar 40 Poin.

Sebaliknya, jika dilihat secara umum terlihat realisasi yang diperoleh masih berada pada kategori sangat rendah. Hal tersebut tidak dapat dipungkiri, disebabkan karena dari perolehan nilai dari 4 (empat) dimensi yang membentuk nilai IP ASN, dimensi kompetensi menjadi penyumbang nilai terendah yaitu masih berada pada nilai 10,45 dari nilai maksimal yang dapat diperoleh yaitu sebesar 40 poin. Poin perolehan tersebut tentunya masih jauh dari yang diharapkan, dan tentunya masih membutuhkan usaha yang kuat agar poin pada dimensi kompetensi dapat terus ditingkatkan di tahun-tahun berikutnya. Adapun kendala-kendala yang dihadapi dalam memaksimalkan perolehan poin pada dimensi kompetensi adalah kurangnya motivasi ASN Pemprov. Sulbar dalam mengikuti pengembangan kompetensi khususnya pada pelatihan teknis. Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa keikutsertaan ASN pada

pelatihan teknis menjadi sebuah hak sekaligus kewajiban untuk diikuti setiap tahun, karena pengukuran pada nilai dimensi kompetensi terhadap keikutsertaan ASN pada pelatihan teknis juga dihitung untuk setiap tahunnya. Berbeda dengan pelatihan struktural dan fungsional yang diperhitungkan hanya sekali selama dalam masa jabatan.

Perbaikan perolehan poin pada dimensi kompetensi sejatinya telah direncanakan di tahun 2024, yaitu dengan membuat sebuah sistem teknologi pembelajaran yang disebut sebagai *Learning Management System (LMS)*. Sistem pembelajaran tersebut merupakan sebuah aplikasi yang dapat diakses kapan dan dimana saja oleh setiap ASN. Nantinya, setiap ASN akan dengan mudah mengikuti pelatihan karena tidak mengharuskan peserta pelatihan untuk hadir dan berkumpul di waktu dan tempat tertentu. Peserta pelatihan bebas memilih waktu dan jenis pelatihan yang akan diikuti, dan tentunya tetap dapat diikuti tanpa meninggalkan tempat kerja masing-masing.

Diharapkan dengan hadirnya system pembelajaran tersebut, setiap ASN Pemprov. Sulbar akan mampu untuk memenuhi hak dan kewajibannya untuk mengikuti pelatihan teknis, maupun pelatihan lainnya di setiap tahunnya. Sehingga pencapaian nilai Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana diharapkan dapat tercapai.

Berikut tabel perbandingan target dan realisasi kinerja dari indikator Nilai Indeks Profesionalitas ASN.

Tabel 5
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 1

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2022			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	Poin	49	60,73	124

2. Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan

Untuk memenuhi target kinerja pada indikator Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan, telah dilakukan survey kepuasan masyarakat yang

mana sasaran dari survey tersebut adalah peserta pada 3 jenis pelatihan yang telah dilaksanakan oleh BPSDM di tahun 2023 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 Orientasi dampak penyetaraan jabatan fungsional dengan jumlah 80 peserta, Pelatihan Manajemen Kebencanaan dengan jumlah 80 peserta, Pelatihan Satpol PP menghadapi Pemilu dengan jumlah 40 peserta, dan Outbound peningkatan kapasitas bagi penyelenggara pelatihan dengan jumlah 60 peserta.

Dari 4 pelatihan tersebut, jumlah peserta yang ikut adalah sebanyak 260 orang peserta. Dalam hal ini, BPSDM telah menentukan jumlah orang/peserta yang dijadikan responden adalah masing-masing sebanyak 66 orang responden untuk Orientasi dampak penyetaraan jabatan fungsional, 66 orang responden untuk Pelatihan Manajemen Kebencanaan, 36 orang responden untuk Pelatihan Satpol PP menghadapi Pemilu, dan 52 orang responden untuk Outbound peningkatan kapasitas bagi penyelenggara pelatihan dengan menggunakan teknik penentuan sample berdasarkan pendapat Morgan dan Krejcie (1970), yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
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	1000000	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 Orientasi dampak penyetaraan Jabatan fungsional nilai unsur yang diperoleh diantaranya Persyaratan Pelayanan memiliki nilai unsur 3,31, Sistem, mekanisme, prosedur memiliki nilai unsur 3,31, Waktu penyelesaian pelayanan memiliki nilai unsur 3,15, Biaya/Tarif memiliki nilai unsur 4,00, Produk/ hasil layanan memiliki nilai unsur 3,36, Kompetensi pelaksana memiliki nilai unsur 3,20, Perilaku pelaksana memiliki unsur 3,39, Penanganan pengaduan memiliki nilai unsur 3,35, Sarana dan Prasarana petugas memiliki nilai unsur 3,36. Maka nilai indeks secara keseluruhan adalah :

Nilai indeks = $(3,31 \times 0,11) + (3,31 \times 0,11) + (3,15 \times 0,11) + (4,00 \times 0,11) + (3,36 \times 0,11) + (3,20 \times 0,11) + (3,39 \times 0,11) + (3,35 \times 0,11) + (3,36 \times 0,11) = 3,35$

Untuk Pelatihan Manajemen Kebencanaan nilai unsur yang diperoleh diantaranya Persyaratan Pelayanan memiliki nilai unsur 3,26, Sistem, mekanisme, prosedur memiliki nilai unsur 3,26, Waktu penyelesaian pelayanan memiliki nilai unsur 2,96, Biaya/Tarif memiliki nilai unsur 4,00, Produk/ hasil layanan memiliki nilai unsur 3,14, Kompetensi pelaksana memiliki nilai unsur 3,14, Perilaku pelaksana memiliki unsur 3,31, Penanganan pengaduan memiliki nilai unsur 3,28, Sarana dan Prasarana petugas memiliki nilai unsur 3,29. Maka nilai indeks secara keseluruhan adalah :

Nilai indeks = $(3,26 \times 0,11) + (3,26 \times 0,11) + (2,96 \times 0,11) + (4,00 \times 0,11) + (3,14 \times 0,11) + (3,14 \times 0,11) + (3,31 \times 0,11) + (3,28 \times 0,11) + (3,29 \times 0,11) = 3,26$

Untuk Pelatihan Satpol PP menghadapi Pemilu nilai unsur yang diperoleh diantaranya Persyaratan Pelayanan memiliki nilai unsur 3,25, Sistem, mekanisme, prosedur memiliki nilai unsur 3,30, Waktu penyelesaian pelayanan memiliki nilai unsur 3,03, Biaya/ Tarif memiliki nilai unsur 3,60, Produk/ hasil layanan memiliki nilai unsur 3,35, Kompetensi pelaksana memiliki nilai unsur 3,20, Perilaku pelaksana memiliki unsur 3,28, Penanganan pengaduan memiliki nilai unsur 3,25, Sarana dan Prasarana petugas memiliki nilai unsur 3,23. Maka nilai indeks secara keseluruhan adalah:

Nilai indeks = $(3,25 \times 0,11) + (3,30 \times 0,11) + (3,03 \times 0,11) + (3,60 \times 0,11) + (3,35 \times 0,11) + (3,20 \times 0,11) + (3,28 \times 0,11) + (3,25 \times 0,11) + (3,23 \times 0,11) = 3,24$

Untuk Pelatihan Outbound peningkatan kapasitas bagi penyelenggara pelatihan nilai unsur yang diperoleh diantaranya Persyaratan Pelayanan memiliki nilai unsur 3,23, Sistem, mekanisme, prosedur memiliki nilai unsur 3,25, Waktu penyelesaian pelayanan memiliki nilai unsur 3,08, Biaya/Tarif memiliki nilai unsur 3,43, Produk/ hasil layanan memiliki nilai unsur 3,35, Kompetensi pelaksana memiliki nilai unsur 3,25, Perilaku pelaksana memiliki unsur 3,33, Penanganan pengaduan memiliki nilai unsur 3,32, Sarana dan Prasarana petugas memiliki nilai unsur 3,25. Maka nilai indeks secara keseluruhan adalah :

$$\text{Nilai indeks} = (3,23 \times 0,11) + (3,25 \times 0,11) + (3,08 \times 0,11) + (3,43 \times 0,11) + (3,35 \times 0,11) + (3,25 \times 0,11) + (3,33 \times 0,11) + (3,32 \times 0,11) + (3,25 \times 0,11) = 3,25$$

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

Dengan demikian nilai indeks pelayanan dari 4 Pelatihan yang dilaksanakan tahun 2023 hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 7
Capaian Kinerja Indeks Kepuasan masyarakat Tahun 2023

No.	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	Nilai Indeks	IKM
1	Orientasi dampak penyetaraan Jabatan fungsional	80 Orang	3,35	83,70
2	Pelatihan Manajemen Kebencanaan	80 Orang	3,26	81,50
3	Pelatihan Satpol PP menghadapi Pemilu	40 Orang	3,24	81,06
4	Outbound peningkatan kapasitas bagi penyelenggara pelatihan	60 Orang	3,25	81,13

Dari survey kepuasan masyarakat terhadap 4 Pelatihan didapatkan nilai rata-rata kepuasan peserta Pelatihan sebesar 81,85. Hasil ini dibandingkan dengan target indikator indeks kepuasan masyarakat pada tahun 2023 yaitu kategori B, sehingga didapat capaian kinerja sebesar 100%. Indeks 81,85 berdasarkan tabel 13 masuk dalam kategori BAIK (B). 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 8
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

Adapun target nilai IKM untuk 4 pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDM serta capaiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Target dan Capaian Kinerja IKM BPSDM

No	Jenis Kegiatan	Target Nilai (Kategori)	Realisasi		Capaian Kinerja
			IKM	Kategori	
1	Orientasi dampak penyetaraan Jabatan fungsional	B	83,70	B	100%
2	Pelatihan Manajemen Kebencanaan	B	81,50	B	100%
3	Pelatihan Satpol PP menghadapi Pemilu	B	81,06	B	100%
4	Outbound peningkatan kapasitas bagi penyelenggara pelatihan	B	81,13	B	100%
	Nilai Rata-Rata	B	81,85	B	100%

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

Tabel 10
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 2

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2023			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan	Kategori	B	B	100%

3. 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 6 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. Keenam 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 2023 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11
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	Orientasi dampak penyetaraan Jabatan fungsional	80 Orang	5.421 orang (data tahun 2023 sumber BKD)	7,03%
2	Pelatihan Manajemen Kebencanaan	80 Orang		
3	Pelatihan Satpol PP menghadapi Pemilu	40 Orang		
4	Outbound peningkatan kapasitas bagi penyelenggara pelatihan	60 Orang		
5	Benchmarking dan Capacity Building Penyelenggara Pelatihan	15 Orang		
6	Pelatihan Government Transformational Academy (GTA) kerja sama Kementerian Kominfo RI	106 Orang		
	Total	381 Orang	5.421 orang	7,03%

Berdasarkan uraian dari tabel 5 tersebut di atas, terdapat 4 kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan melalui pola kerja sama atau penjaminan mutu dengan Lembaga pelatihan baik pemerintah pusat maupun dari pemerintah daerah lain, yaitu Lembaga Administrasi Negara, Kementerian Komunikasi dan Informatika, Badan Nasional Penanggulangan Bencana, dan BPSDM Prov. Jawa Timur. Hal tersebut sangat membantu dalam pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan yaitu sebesar 6,6%, dengan capaian yang diperoleh sebesar 7,03%, khususnya pada pelatihan Government Transformational Academy (GTA) yang dikerjasamakan dengan Kementerian Kominfo RI, dimana peserta yang ikut jumlahnya sangat signifikan, yaitu sebanyak 106 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 5.421 orang, maka diperoleh nilai persentase sebesar 7,03%. Dengan menggunakan formula penghitungan untuk memperoleh capaian kinerja dengan target kinerja sebesar 6,6%, maka didapatkan capaian kinerja sebesar 106%. Untuk penghitungan capaian kinerja menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{7,03\%}{6,6\%} \times 100 = 124\%$$

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

Tabel 12
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 mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	Persen	6,6%	7,03%	124%

4. Persentase ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi

Untuk mencapai target kinerja pada indikator Jumlah ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM, pada tahun 2023 telah direncanakan untuk melaksanakan uji sertifikasi kompetensi pengadaan barang dan jasa pemerintah sebanyak 40 orang. Rencana kegiatan tersebut merupakan bagian dari rangkaian kegiatan pelatihan pengadaan barang dan jasa pemerintah yang anggarannya telah tersedia dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran tahun 2023, pada program pengembangan sumber daya manusia, kegiatan pengembangan kompetensi teknis dengan sub kegiatan

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.

Pada pertengahan hingga akhir tahun 2023, BPSDM mengalami refocusing anggaran yang cukup signifikan khususnya pada sub kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis yang didalamnya terdapat kegiatan pelatihan dan uji sertifikasi kompetensi pengadaan barang dan jasa, yaitu dari pagu anggaran sebesar Rp. 2.650.000.000 kemudian dilakukan refocusing menjadi hanya sebesar Rp. 1.546.542.198 yang tersedia pada perubahan anggaran, sehingga kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat dilaksanakan.

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

Tabel 13

Capaian Kinerja Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi

No	Jenis Uji Kompetensi	Jumlah Peserta	Jumlah Peserta yang Lulus
1	Uji Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	-	-
	Jumlah	-	-

Berdasarkan uraian dari tabel 7 tersebut di atas, diketahui bahwa di tahun 2023 tidak ada ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi pengadaan barang dan jasa yang diselenggarakan oleh BPSDM.

Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja jumlah peserta yang lulus/mendapatkan sertifikasi kompetensi tersebut dibagi jumlah seluruh ASN Pemprov. Sulbar, maka diperoleh nilai persentase 0%. Dengan menggunakan formula penghitungan untuk memperoleh capaian kinerja dengan target kinerja sebesar 1,27%, maka didapatkan capaian kinerja sebesar 0%. Untuk penghitungan capaian kinerja menggunakan perhitungan sebagai berikut :

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

$$\frac{0\%}{1,27\%} \times 100\% = 0\%$$

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

Tabel 14
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 4

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2023			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Persentase ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi	Persen	1,27%	0%	0%

5. Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN

Sebagaimana telah diuraikan pada pembahasan indikator Nilai Indeks Profesionalitas ASN sebelumnya, bahwa nilai IP ASN diukur menggunakan Kriteria Pengukuran tingkat Profesionalitas ASN melalui dimensi Kualifikasi, dimensi Kompetensi, dimensi Kinerja, dan dimensi Disiplin. Setiap dimensi dalam Standar Profesionalitas ASN mencakup bobot, deskripsi, dan indikator sebagai satu kesatuan dari Standar Profesionalitas ASN. Target Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yaitu seluruh Pegawai ASN yang bekerja di lingkungan Instansi Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dikoordinasikan oleh unit kerja yang bertanggung jawab dalam pengelolaan Pegawai ASN dalam hal ini melalui Badan Kepegawaian Daerah untuk pengukuran pada dimensi kualifikasi, kinerja dan disiplin. Sedangkan untuk pengukuran indeks profesionalitas ASN pada dimensi kompetensi dikoordinasikan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. Kebijakan umum dalam Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi, sedangkan tata cara dan pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan oleh BKN.

Dari keempat dimensi yang digunakan untuk mengukur nilai indeks profesionalitas ASN, BPSDM mengkoordinasikan pengukuran pada dimensi kompetensi sebagaimana telah disebutkan. Sedangkan pada 3 (tiga) dimensi yang lain menjadi kewenangan BKD. Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Dimensi Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran.

Adapun indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas:

- a. Diklat Kepemimpinan;
- b. Diklat Fungsional;
- c. Diklat Teknis; dan
- d. Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya.

Instrumen Pengukuran pada diklat kepemimpinan bobot penilaiannya sebagai berikut:

- c. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
- d. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki.

Instrumen Pengukuran pada diklat fungsional bobot penilaiannya sebagai berikut:

- c. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan

- d. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan belum mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki.

Instrumen Pengukuran pada diklat teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- e. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan fungsional yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
- f. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan fungsional yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
- g. Bobot nilai sebesar 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- h. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Instrumen Pengukuran pada seminar/workshop/kursus/ magang/sejenisnya dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- e. Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan fungsional yang telah mengikuti seminar/workshop/ kursus/magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- f. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum mengikuti seminar/workshop/kursus/ magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;

- g. Bobot nilai sebesar 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- h. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti seminar/ workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Sedangkan keikutsertaan dalam magang/sejenisnya seminar/workshop/kursus/ tersebut dibuktikan dengan sertifikat/surat tugas dan sejenisnya.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, bahwa tata cara dan pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan oleh BKN. Dalam hal ini untuk pengukuran Nilai bagi ASN Pemprov Sulbar dilaksanakan oleh Kantor Regional IV BKN Makassar, karena Provinsi Sulawesi Barat menjadi bagian dari wilayah kerja Kantor Regional IV BKN Makassar.

Adapun pengisian data Indeks Profesionalitas ASN, termasuk di dalamnya dimensi kompetensi, dilakukan oleh masing-masing ASN yang bersangkutan atau dapat juga dilaksanakan oleh unit pengelola kepegawaian, yang dalam hal ini BPSDM untuk pengisian pada dimensi kompetensi. Pengisian data sesuai dimensi Indeks Profesionalitas ASN berdasarkan data yang dimiliki ASN yang bersangkutan pada format isian yang disediakan secara manual maupun elektronik.

Nilai IP ASN bersamaan dengan nilai seluruh dimensi, termasuk dimensi kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat tersebut akan diumumkan setiap tahun melalui surat Direktur Jabatan ASN Badan Kepegawaian Negara.

Untuk tahun 2023 telah diterbitkan surat hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional BKN, dimana hasil pengukuran khususnya pada dimensi kompetensi memperoleh nilai **10,45** dari poin maksimal yang dapat diperoleh yaitu sebesar 40 poin. Berikut tabel Nilai dimensi kompetensi terhadap indeks profesionalitas ASN Provinsi Sulawesi Barat:

Tabel 15

Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Prov. Sulbar

Nama Instansi	Jumlah PNS Yang Diukur	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Nilai	Kategori
Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat	5.274	21,52	10,45	23,80	5,00	60,77	Sangat Rendah

Jika melihat pencapaian kinerja pada dimensi kompetensi terhadap Nilai Indeks Profesionalitas ASN, sesuai dengan yang ditargetkan pada Rencana Strategis BPSDM untuk tahun 2023, maka capaian poin yang diperoleh telah melampaui dari apa yang telah ditargetkan. Dimana penentuan target per tahunnya telah disesuaikan dengan poin perolehan awal yang menjadi *starting point*, dimana poin awal yang menjadi acuan (N-1) di tahun 2022, Nilai dimensi kompetensi terhadap IP ASN Pemprov. Sulbar adalah hanya sebesar 7 Poin, yang kemudian ditetapkan target untuk tahun 2023 sebesar 10 poin.

Sebaliknya, jika dilihat secara umum terlihat realisasi yang diperoleh masih berada pada kategori sangat rendah. Hal tersebut tidak dapat dipungkiri, disebabkan karena dari perolehan nilai dari 4 (empat) dimensi yang membentuk nilai IP ASN, dimensi kompetensi menjadi penyumbang nilai terendah yaitu masih berada pada nilai 10,45 dari nilai maksimal yang dapat diperoleh yaitu sebesar 40 poin. Poin perolehan tersebut tentunya masih jauh dari yang diharapkan, dan tentunya masih membutuhkan usaha yang kuat agar poin pada dimensi kompetensi dapat terus ditingkatkan di tahun-tahun berikutnya. Adapun kendala-kendala yang dihadapi dalam memaksimalkan perolehan poin pada dimensi kompetensi adalah kurangnya motivasi ASN Pemprov. Sulbar dalam mengikuti pengembangan kompetensi khususnya pada pelatihan teknis. Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa keikutsertaan ASN pada pelatihan teknis menjadi sebuah hak sekaligus kewajiban untuk diikuti setiap tahun, karena pengukuran pada nilai dimensi kompetensi terhadap keikutsertaan ASN pada pelatihan teknis juga dihitung untuk setiap tahunnya.

Berbeda dengan pelatihan struktural dan fungsional yang diperhitungkan hanya sekali selama dalam masa jabatan.

Perbaikan perolehan poin pada dimensi kompetensi sejatinya telah direncanakan di tahun 2024, yaitu dengan membuat sebuah sistem teknologi pembelajaran yang disebut sebagai *Learning Management System (LMS)*. Sistem pembelajaran tersebut merupakan sebuah aplikasi yang dapat diakses kapan dan dimana saja oleh setiap ASN. Nantinya, setiap ASN akan dengan mudah mengikuti pelatihan karena tidak mengharuskan peserta pelatihan untuk hadir dan berkumpul di waktu dan tempat tertentu. Peserta pelatihan bebas memilih waktu dan jenis pelatihan yang akan diikuti, dan tentunya tetap dapat diikuti tanpa meninggalkan tempat kerja masing-masing.

Diharapkan dengan hadirnya system pembelajaran tersebut, setiap ASN pemprov. Sulbar akan mampu untuk memenuhi hak dan kewajibannya untuk mengikuti pelatihan teknis, maupun pelatihan lainnya di setiap tahunnya. Sehingga pencapaian nilai Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana diharapkan dapat tercapai.

Berikut tabel perbandingan target dan realisasi kinerja dari indikator nilai dimensi kompetensi terhadap indeks profesionalitas ASN.

Tabel 16
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 5

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2022			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional SDM Aparatur	Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN	Poin	10	10,45	105%

6. 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 2023.

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 2023.

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 17
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 6

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%

7. Nilai SAKIP Lingkup BPSDM

Indikator kinerja Nilai SAKIP lingkup BPSDM juga termasuk kategori *Learn and Growth Perspective* atau perspektif ke-4 dari 4 perspektif yang disajikan dalam indikator kinerja BPSDM tahun 2023.

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 2023 yang diterbitkan oleh Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat melalui surat keputusan Gubernur. 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 Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 726 Tahun 2023 tentang Nilai Reformasi Birokrasi dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2023, disebutkan bahwa hasil evaluasi dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai 0 s.d. 100 BPSDM memperoleh nilai sebesar 79,50 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	27,00
2	Pengukuran Kinerja	30	22,00
3	Pelaporan Kinerja	15	11,75
4	Evaluasi Internal	25	18,75
	Jumlah	100	79,50

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

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

$$\frac{79,50}{80} \times 100\% = 99,38\%$$

Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja, perolehan nilai SAKIP lingkup BPSDM dibagi target nilai, maka diperoleh nilai persentase sebesar 99,38%. 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 Tata Laksana lingkup BPSDM	Nilai SAKIP lingkup BPSDM	Poin	80	79,50	99,38

8. Tingkat Dukungan Mutu Data/Sektoral

Indikator kinerja Tingkat Dukungan Mutu Data/Sektoral juga termasuk kategori *Learn and Growth Perspective* atau perspektif ke-4 dari 4 perspektif yang disajikan dalam indikator kinerja BPSDM tahun 2023.

Data yang digunakan untuk menghitung pencapaian target yang telah ditetapkan dalam indikator kinerja tersebut adalah dengan merujuk pada berita acara pengumpulan dan pemeriksaan data sektoral tahun 2023 antara produsen data dalam hal ini BPSDM dengan walidata yang dalam hal ini adalah Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik. Aktivitas yang menunjang pencapaian indikator tersebut, terdapat pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi, Kegiatan kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.

Dalam berita acara pengumpulan dan pemeriksaan data sektoral tahun 2023, telah dilakukan pemeriksaan terhadap daftar data sektoral Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat, yaitu:

1. Jumlah Peserta dan Jam Pelajaran Menurut Jenis Pengembangan Kompetensi di Provinsi Sulawesi Barat.
2. Jumlah Peserta dan Jam Pelajaran Menurut Jenis Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional di Provinsi Sulawesi Barat.
3. Jumlah Peserta dan Jam Pelajaran Menurut Jenis Pengembangan Kompetensi Teknis di Provinsi Sulawesi Barat.
4. Jumlah Peserta dan Jam Pelajaran Menurut Jenis Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural di Provinsi Sulawesi Barat.
5. Jumlah Peserta dan Jam Pelajaran Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.
6. Jumlah Rata-Rata Lama Pegawai Mendapatkan Pelatihan Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.
7. Persentase Pejabat ASN Yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural.
8. Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN.

Dari daftar data tersebut, seluruhnya telah dipenuhi dan telah tersedia, sehingga dapat disimpulkan bahwa target indikator kinerja Tingkat Dukungan Mutu Data/Sektoral telah terealisasi 100%.

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

$$\frac{\text{Hasil pemeriksaan data sektoral}}{\text{Target tingkat dukungan data sektoral}} \times 100\%$$

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

Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja, perolehan nilai Tingkat Dukungan Mutu Data/Sektoral dibagi target nilai, maka diperoleh nilai persentase sebesar 100%. 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	Persen	100	100	100

9. Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM

Indikator kinerja Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM dengan sasaran strategis Meningkatnya 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 2023, 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 2023. 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 2023 mendapat alokasi anggaran sebesar Rp. 7.788.948.266 yang dilaksanakan melalui 2 program dan 8 kegiatan. Realisasi keuangan untuk program dan kegiatan yang telah dilaksanakan di

tahun 2023 mencapai 99,29% atau dengan nilai sebesar Rp. 7.733.270.107. Untuk lebih memperjelas kondisi realisasi per program dan kegiatan dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 20
Realisasi Anggaran Tahun 2023

NO	PROGRAM	ANGGARAN	REALISASI	CAPAIAN (%)
A	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	5.761.590.067	5.716.209.699	99,21
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	19.275.600	19.192.000	99,49
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.859.980.492	4.825.819.872	99,30
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	11.100.000	11.100.000	100
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	286.449.551	285.843.441	99,79
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	426.034.424	416.607.451	99,79
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	158.750.000	157.646.935	99,31
B	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	2.027.358.199	2.017.060.408	99,49
7	Pengembangan Kompetensi Teknis	1.546.542.198	1.536.722.494	99,37
8	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	480.816.001	480.337.914	99,90
Jumlah		7.788.948.266	7.733.270.107	99,29

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

$$\frac{\text{Persentase Realisasi Anggaran tahun 2023}}{\text{Target Realisasi}} \times 100\%$$

$$\frac{99,29\%}{99\%} \times 100\% = 100,29\%$$

Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja, realisasi anggaran BPSDM tahun 2023 dibagi target realisasi yang telah ditetapkan, maka diperoleh nilai persentase sebesar 100,29%. 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	99	99,29	100,29

10. Nilai Rapor SPBE Lingkup BPSDM

Indikator kinerja Nilai Rapor SPBE Lingkup BPSDM dengan sasaran strategis Meningkatkan Tata Kelola dan Manajemen SPBE Lingkup BPSDM juga termasuk kategori *Learn and Growth Perspective* atau perspektif ke-4 dari 4 perspektif yang disajikan dalam indikator kinerja BPSDM tahun 2023, seperti halnya pada indikator 7, 8 dan 9 yang telah diuraikan sebelumnya.

Data yang digunakan untuk menghitung pencapaian target yang telah ditetapkan dalam indikator kinerja tersebut adalah dengan merujuk pada Hasil Evaluasi SPBE tahun 2023 yang diterbitkan oleh Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Provinsi Sulawesi Barat, melalui surat Sekretaris Daerah Nomor B/000.4.12/1443/2023, tanggal 19 Desember 2023. Aktivitas yang menunjang pencapaian indikator tersebut, terdapat pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi.

Dalam Surat Sekretaris Daerah tersebut, disampaikan hasil capaian indeks SPBE seluruh OPD untuk periode penilaian 1 Januari – 15 Desember 2023. Untuk BPSDM, nilai indeks SPBE yang diperoleh yaitu 3.44 dari nilai maksimal yang dapat diperoleh yaitu 5 (lima). Dengan jumlah nilai indeks yang diperoleh tersebut, maka kategori yang didapatkan yaitu masih pada kategori Baik. Tentunya hal tersebut masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Adapun kekurangan yang masih menjadi kendala sehingga perolehan nilai

indeks SPBE BPSDM belum masuk kategori memuaskan adalah adanya beberapa peralatan dan perlengkapan kebutuhan SPBE yang belum tersedia, salah satunya adalah monitor LED dengan lebar minimal 65 inci yang telah menjadi sebuah kewajiban untuk disediakan dalam rangka menunjang pelaksanaan SPBE BPSDM.

Dalam penentuan target kinerja Nilai Rapor SPBE Lingkup BPSDM pada tahun 2023 telah ditetapkan nilai dalam rentang angka 1-100, dalam hal ini target nilai yang ditetapkan dalam indikator kinerja utama BPSDM adalah sebesar 80 poin. Setelah ditetapkannya target pada indikator kinerja utama tersebut, terjadi perubahan dalam penentuan nilai rapor SPBE oleh tim koordinasi SPBE Provinsi Sulawesi Barat. Adapun nilai yang ditetapkan terhadap hasil evaluasi SPBE yaitu dalam bentuk nilai indeks dan dalam rentang angka 1-5 poin. Oleh karena itu, untuk menyelaraskan antara poin 1-100 dan 1-5 tersebut, maka dibuatlah sebuah perbandingan nilai antara keduanya, sebagai berikut:

Rentang Nilai 1-100	Rentang Nilai 1-5
1-10	0,05 – 0,5
11-20	0,55 – 1
21-30	1,05 – 1,5
31-40	1,55 – 2
41-50	2,05 – 2,5
51-60	2,55 – 3
61-70	3,05 – 3,5
71-80	3,55 – 4
81-90	4,05 – 4,5
91-100	4,55 – 5

Dari tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa target Nilai Rapor SPBE Lingkup BPSDM sebesar 80 poin dapat dikonversi dan disesuaikan dengan nilai indeks yang telah ditentukan oleh tim coordinator SPBE Pemprov Sulbar yaitu pada nilai indeks 4 (empat). Oleh karena itu, Kinerja pada indikator Nilai Rapor SPBE Lingkup BPSDM, telah dapat diukur dengan cara penghitungan:

$$\frac{\text{Nilai Rapor SPBE Lingkup BPSDM tahun 2023}}{\text{Target Realisasi}} \times 100\%$$

$$\frac{3,44}{4} \times 100\% = 86\%$$

Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja, realisasi Nilai Rapor SPBE lingkup BPSDM dibagi target realisasi yang telah ditetapkan, maka diperoleh nilai persentase sebesar 86%. Berikut tabel perbandingan target dan realisasi kinerja dari Persentase ASN dengan deskripsi pekerjaan yang sesuai.

Tabel 22
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 10

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2021			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Tata Kelola dan Manajemen SPBE Lingkup BPSDM	Nilai Rapor SPBE lingkup SPBE	Indeks	4	3,44	86

3.1.3 Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2022 - 2023

Capaian kinerja tahun 2023 merupakan realisasi dari target kinerja yang menjadi indikator pencapaian kinerja tahun pertama dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat tahun 2023-2026. Selanjutnya pada bagian indikator kinerja yang tertuang dalam perjanjian kinerja kepala badan tahun 2023, telah dilakukan penyesuaian dengan merujuk pada Renstra terbaru, sehingga indikator kinerja antara tahun 2023 dengan indikator kinerja tahun sebelumnya terdapat beberapa perbedaan, namun secara keseluruhan masih terdapat persamaan dan yang membedakan hanya pada nilai target yang disesuaikan dengan kondisi anggaran.

Untuk lebih memperjelas Perbandingan capaian indikator kinerja tahun 2022 dan 2023 dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 23
Perbandingan Kinerja Tahun 2022 dan Tahun 2023

Tahun 2022							Tahun 2023						
No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2022			Capaian %	No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2023			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	9,73	12,16	1	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	Poin	49	60,77	124
Customer Perspective							Customer Perspective						
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	2	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan	kategori	B	B	100
		Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM	Persen	0,36	0,38	105,56			Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	Persen	6,6	7,03	106
3	Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase Peningkatan Lembaga Akreditasi Pelatihan BPSDM	Persen	75	0	0	3		Persentase ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi	Persen	1,27	0	0
		Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM	Persen	85	86,5	101,76	Internal Process Perspective						
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	5,5	8,69	158	4	Meningkatnya Kompetensi Teknis, Manajerial dan fungsional, SDM Aparatur	Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN	Poin	10	10,45	105
Learn and Growth Perspective							Learn and Growth Perspective						
5	Meningkatnya Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Lingkup BPSDM	Persentase ASN dengan Deskripsi Pekerjaan yang Sesuai	Persen	100	100	100	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	6	Meningkatnya Pengelolaan Tata Laksana Lingkup BPSDM	Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	Poin	80	79,5	99,38
7	Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	Persen	95	98,91	104,12	7	Meningkatnya Pengelolaan Data/Informasi Lingkup BPSDM	Tingkat Dukungan Mutu Data/Sektoral	Persen	100	100	100
	Rata-rata Capaian Kinerja					94,88	8	Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	Poin	99	99,29	100,29
							9	Meningkatnya Tata Kelola dan Manajemen SPBE Lingkup BPSDM	Nilai Rapor SPBE Lingkup BPSDM	Indeks	4	3,44	86
								Rata-rata Capaian Kinerja					92,07

Dari tabel perbandingan terlihat bahwa untuk tahun 2022, sasaran strategis berjumlah 7 (tujuh) sasaran dengan indikator sebanyak 9 (sembilan), berbeda dengan sasaran dan indikator di tahun 2023. Untuk tahun 2023, terdapat 9 sasaran strategis dan 10 indikator yang merujuk pada tujuan dan sasaran dalam Rencana Strategis yang baru yaitu Renstra BPSDM tahun 2023-2026.

Selanjutnya untuk penerapan 4 (empat) perspektif dalam perumusan sasaran strategis, telah dilakukan sejak tahun 2021 dan dilanjutkan di tahun 2022, begitupula untuk tahun 2023.

Penggunaan 4 perspektif pada sasaran dan indikator kinerja baik tahun 2022 dan tahun 2023 dilakukan dalam rangka penajaman sasaran strategis Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah agar bisa lebih mendukung visi dan misi Provinsi Sulawesi Barat serta untuk menyesuaikan dengan perubahan regulasi yang mengatur tentang pengembangan kompetensi aparatur.

Kalau dilihat dari rata-rata kinerja, pencapaian pada tahun 2022 lebih baik dibanding pada tahun 2023, dengan selisih 2,81%. Namun secara keseluruhan untuk tahun 2023 telah dilakukan perbaikan indikator sehingga telah sesuai dengan kriteria penetapan indikator kinerja yang berkualitas. Penetapan indikator kinerja yang berkualitas adalah standard minimum yang harus dilakukan oleh organisasi dalam pencapaian tujuannya. Jika indikator yang kita pilih ternyata salah, maka akibatnya alarm yang kita gunakan pun juga salah. Indikator kinerja harus benar-benar mampu mengukur apa yang menjadi tujuan organisasi. Tidak sampai pada tujuan adalah berbahaya bagi organisasi, tapi yang lebih berbahaya adalah kita merasa sudah sampai, padahal sebenarnya masih berjalan. Indikator yang salah akan berimplikasi pada persepsi dan tindak lanjut yang salah.

Banyak pendapat mengenai pengukuran kinerja, menurut LAN (1999) pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan metode Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Metode ini menggunakan indikator kinerja sebagai dasar penetapan capaian kinerja. Untuk pengukuran kinerja digunakan formulir Pengukuran Kinerja (PK). Penetapan indikator didasarkan pada masukan (input), keluaran (output), hasil (outcome), manfaat (benefit) dan dampak (impact). Sepencapat dengan hal tersebut Mardiasmo (2001) mengatakan bahwa dalam mengukur kinerja suatu program, tujuan dari masing-masing program harus disertai indikator kinerja suatu program, tujuan dari masing-masing program harus disertai dengan indikator-indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kemajuan dalam pencapaian tujuan tersebut. Indikator kinerja didefinisikan sebagai ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Setidaknya Syarat dan kriteria indikator kinerja harus memenuhi karakteristik indikator kinerja yang baik dan cukup memadai guna pengukuran kinerja instansi yang bersangkutan. Dalam penentuan Indikator Kinerja, harus memenuhi kriteria *SMART*, yaitu; *SPESIFIC* (Tujuan Jelas dan Fokus), *MEASURABLE*

(Tujuan Terukur/Jelas dan Dapat di Hitung), *ACHIEVABLE* (Dapat dicapai), *RELEVANT* (Sesuai kenyataan) dan *TIME BASED* (Berbasis waktu/untuk mencapai target harus ada ketentuan waktu).

Perbedaan mendasar dari indikator kinerja tahun 2022 dan tahun 2023 adalah untuk tahun 2022 masih terdapat indikator yang masih belum masuk kategori *SPESIFIC* dan *MEASURABLE*, seperti pada indikator Persentase Peningkatan Hasil Pendidikan yang Berjenjang dan Berkelanjutan. Pada indikator tersebut, sangat sulit untuk melakukan pengukuran karena dari kalimat bisa bermakna sangat luas, tidak jelas dan tidak focus. Begitupula pada indikator lainnya, dimana masih terdapat 2 indikator yang sama persis pada sasaran strategis yang berbeda.

Sebaliknya untuk tahun 2023 telah dilakukan perbaikan dan menghilangkan indikator-indikator yang tidak sesuai kriteria tadi, yaitu dengan memasukkan beberapa indikator kinerja yang betul-betul telah memenuhi kriteria *SMART*. Indikator yang dimasukkan di tahun 2023 adalah indikator Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN. Kedua indikator tersebut juga telah tertuang dalam Renstra BPSDM tahun 2023-2026. Kedua indikator tersebut juga telah memiliki pedoman teknis pengukuran yang telah tertuang dalam peraturan BKN RI Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Adapun tata cara pengukurannya telah dijelaskan pada poin penjelasan indikator kinerja sebelumnya.

Jadi secara umum, pencapaian untuk tahun 2023 bisa dikatakan rata-rata telah memenuhi dan perlu mendapat apresiasi dari apa yang direncanakan sebelumnya, meskipun terdapat 1 indikator yang tidak mencapai target, bahkan dengan capaian 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 2023 sudah sejalan dengan apa yang tertuang dalam Rencana Strategis 2023-2026. Hal tersebut tidak terlepas dari berakhirnya periode RPJMD Provinsi Sulawesi Barat tahun 2017-2022 yang telah digantikan oleh RPD Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2023-2026 serta ditindaklanjuti dengan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat tahun 2023-2026.

Pada sasaran kinerja tahun 2023 telah dilakukan penyesuaian agar bisa lebih mendukung tujuan dalam RPD Provinsi Sulawesi Barat tahun 2023-2026, sebagaimana Renstra OPD di tahun 2023-2026. Hal tersebut dilakukan, selain karena memang masa berlaku RPJMD 2017-2022 telah berakhir, juga 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 Renstra yang baru, dapat memberi perubahan yang lebih baik, khususnya untuk masa transisi sebelum terpilihnya Kepala Daerah definitif. Berikut tabel yang menggambarkan capaian target kinerja renstra 2023-2026:

Tabel 24
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BPSDM Prov. Sulawesi Barat

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-			
				2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	6	7	8	9
1	Meningkatkan Kapasitas kelembagaan dan kualitas ASN untuk penerapan pemerintahan yang baik	Meningkatnya Pengelolaan Organisasi Lingkup BPSDM	Nilai Reformasi Birokrasi (RB) Lingkup OPD	55	57	59	60
2	Meningkatkan Profesionalisme SDM Aparatur	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	49	52	57	62

Perbandingan antara Sasaran Strategis Renstra 2023-2026 dengan sasaran strategis tahun 2023 pada IKU 2023 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 25
Perbandingan Sasaran Strategis 2023-2026 dan Penetapan Kinerja 2023

Renstra 2023-2026			Penetapan Kinerja 2023/IKU 2026		
Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Renstra 2023	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja 2023
Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	49	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	49
			Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan	B
			Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	6,6
				Persentase ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi	1,27
			Meningkatnya Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional SDM Aparatur	Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN	10
Meningkatnya Pengelolaan Organisasi Lingkup BPSDM	Nilai Reformasi Birokrasi (RB) Lingkup OPD	55	Meningkatnya Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Lingkup BPSDM	Persentase ASN dengan Deskripsi Pekerjaan yang Sesuai	100
			Meningkatnya Pengelolaan Tata Laksana Lingkup	Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	80

			BPSDM		
			Meningkatnya Pengelolaan Data/Informasi Lingkup BPSDM	Tingkat Dukungan Mutu Data/Sektoral	100
			Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	99
			Meningkatnya Tata Kelola dan Manajemen SPBE Lingkup BPSDM	Nilai Rapor SPBE Lingkup BPSDM	4

Pada tabel di atas, terlihat bahwa antara Sasaran dan Indikator Kinerja Renstra 2023-2026 dan Sasaran dan Indikator Kinerja pada Penetapan Kinerja tahun 2023 telah sesuai baik pada level sasaran strategis maupun indikator kinerja. Indikator Kinerja Utama tahun 2023 merupakan turunan/cascading dari 2 sasaran dan indikator kinerja pada Renstra 2023-2026. Keberhasilan dalam capaian relaisasi target indikator kinerja utama tahun 2023 akan sangat menunjang pencapaian target indikator kinerja pada Renstra 2023-2026. Hal tersebut tidak terlepas dari adanya perbaikan yang terus menerus dilakukan agar tujuan BPSDM dalam jangka 5 tahun ke depan dapat terwujud. Tentunya, jika dibutuhkan akan terus dilakukan penyesuaian terhadap indikator kinerja tahunan demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Adapun penggunaan 4 (empat) perspektif dalam penetapan kinerja tahun 2023, dilakukan dalam rangka meningkatkan sistem pengukuran kinerja sehingga dapat membantu organisasi untuk memberikan pandangan menyeluruh mengenai kinerja dari organisasi itu sendiri. Namun penggunaan 4 perspektif tidak menjadi sebuah pakem tetap dalam periode Renstra, sehingga tetap terbuka kemungkinan menggunakan strategi lain dalam melakukan pengukuran kinerja, agar terbuka kesempatan untuk melakukan perbaikan-perbaikan yang diperlukan nantinya.

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

Tabel 26
Perbandingan Realisasi dengan target renstra

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Renstra 2023	Realisasi PK 2023	Target Renstra	Target Kinerja	Capaian (%)	
						Renstra	PK 2023
1	2	3	3	4	5	6	7
Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	60,77	60,77	49	49	124	124
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan	B	B	B	B	100	100
Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	7,03	7,03	6,6	6,6	106	106
	Persentase ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi	0	0	1,27	1,27	0	0
Meningkatnya Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional SDM Aparatur	Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN	10,45	10,45	10	10	105	105
Meningkatnya Pengelolaan Organisasi Lingkup BPSDM	Nilai Reformasi Birokrasi (RB) Lingkup OPD	16,44	-	55	-	30	-
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	79,5	79,5	70	80	113,57	99,38
Meningkatnya Pengelolaan Data/Informasi Lingkup BPSDM	Tingkat Dukungan Mutu Data/Sektoral	100	100	100	100	100,00	100,00
Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	99,29	99,29	99	99	100,29	100,29

Meningkatnya Tata Kelola dan Manajemen SPBE Lingkup BPSDM	Nilai Rapor SPBE Lingkup BPSDM	3,44	3,44	4	4	86	86
Rata-rata Kinerja						87,71%	92,07%

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. Indikator Kinerja Utama tahun 2023 merupakan turunan/cascading dari 2 sasaran dan indikator kinerja pada Renstra 2023-2026. Keberhasilan dalam capaian relaisasi target indikator kinerja utama tahun 2023 akan sangat menunjang pencapaian target indikator kinerja pada Renstra 2023-2026. Hal tersebut tidak terlepas dari adanya perbaikan yang terus menerus dilakukan agar tujuan BPSDM dalam jangka 5 tahun ke depan dapat terwujud. Tentunya, jika dibutuhkan akan terus dilakukan penyesuaian terhadap indikator kinerja tahunan demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Jika dilakukan analisa terhadap target dan capaian dokumen renstra maka nilai rata-rata yang diperoleh adalah 87,71%. 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 hanya memperoleh 0%. 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 3 indikator kinerja Renstra yang tidak tercapai, bahkan salah satunya hanya memperoleh 0%. Keenam indikator tersebut adalah:

1. Indikator Kinerja Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi hanya memperoleh capaian sebesar 0%. Dimana nilai yang ditargetkan adalah

sebesar 1,27% atau sebanyak ± 70 orang dan yang diperoleh hanya 0%. Hal tersebut terjadi juga disebabkan karena adanya refocusing pagu anggaran untuk melaksanakan uji kompetensi. Pada pertengahan hingga akhir tahun 2023, BPSDM mengalami refocusing anggaran yang cukup signifikan khususnya pada sub kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis yang didalamnya terdapat kegiatan pelatihan dan uji sertifikasi kompetensi pengadaan barang dan jasa, yaitu dari pagu anggaran sebesar Rp. 2.650.000.000 kemudian dilakukan refocusing menjadi hanya sebesar Rp. 1.546.542.198 yang tersedia pada perubahan anggaran, sehingga kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat dilaksanakan.

2. Indikator Kinerja Nilai Reformasi Birokrasi (RB) Lingkup OPD hanya memperoleh capaian sebesar 30%. Dimana nilai yang ditargetkan adalah sebesar 55 poin dan yang diperoleh hanya 16,44. Hal tersebut terjadi disebabkan karena masih lemahnya komitmen dari seluruh ASN BPSDM dalam melaksanakan rencana aksi dan menindaklanjuti hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi tahun-tahun sebelumnya, sehingga kekurangan-kekurangan yang ada masih belum dapat dilakukan perbaikan secara menyeluruh untuk menunjang peningkatan nilai indeks reformasi birokrasi BPSDM itu sendiri. Diharapkan kedepannya, komitmen perbaikan dapat segera terwujud melalui dukungan seluruh ASN BPSDM, mulai dari pimpinan hingga seluruh jajaran yang ada di BPSDM.
3. Indikator Kinerja Nilai Rapor SPBE Lingkup BPSDM hanya memperoleh capaian sebesar 86%. Dimana nilai indeks yang ditargetkan adalah sebesar 4 poin dan yang diperoleh hanya 3,44. Nilai indeks SPBE yang diperoleh yaitu 3.44 dari nilai maksimal yang dapat diperoleh yaitu 5 (lima). Dengan jumlah nilai indeks yang diperoleh tersebut, maka kategori yang didapatkan yaitu masih pada kategori Baik. Tentunya hal tersebut belum sesuai dengan yang diharapkan, dan masih terbuka peluang untuk melakukan peningkatan nilai melalui perbaikan-perbaikan pada kekurangan yang ada. Adapun kekurangan yang masih menjadi kendala sehingga perolehan nilai indeks SPBE BPSDM belum masuk kategori memuaskan adalah adanya beberapa peralatan dan

perlengkapan kebutuhan SPBE yang belum tersedia, salah satunya adalah monitor LED dengan lebar minimal 65 inci yang telah menjadi sebuah kewajiban untuk disediakan dalam rangka menunjang pelaksanaan SPBE BPSDM. Pada tahun 2024 telah dianggarkan pembelian layer monitor dan beberapa peralatan penunjang SPBE lainnya, sebagai tindak lanjut atas hasil penilaian yang diperoleh.

Untuk capaian perjanjian kinerja tahun 2022, Alhamdulillah hampir seluruhnya dapat tercapai. Bahkan capaian secara umum berada diangka 92,07%. Nilai tersebut jauh berada di atas capaian Renstra yang hanya sebesar 87,71%, sebagaimana telah diuraikan sebelumnya. Namun terdapat 3 (tiga) indikator yang tidak mencapai target yang ditetapkan yaitu Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi, Nilai SAKIP Lingkup BPSDM dan Nilai Rapor SPBE Lingkup BPSDM. Ketiga Hal tersebut telah dijelaskan pada poin pembahasan indikator kinerja sebelumnya.

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

Jika melihat capaian kinerja BPSDM pada tahun 2023, terlihat bahwa hampir seluruh indikator dapat terealisasi dari 10 target yang harus dipenuhi, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 7. Berikut kami sajikan dalam sorting data untuk setiap indikator:

Sasaran Strategis Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat adalah sasaran strategis pertama dari perjanjian kinerja tahun 2023. Sasaran tersebut diukur menggunakan indikator Nilai Indeks Profesionalitas ASN. Adapun perspektif yang digunakan pada sasaran dan indikator kinerja tersebut adalah *Stakeholder Perspective* atau perspektif pemangku kepentingan. Adapun target kinerja yang ditetapkan adalah sebesar 49 poin.

Untuk mencapai target indikator, Nilai Indeks Profesionalitas ASN diukur menggunakan Kriteria Pengukuran tingkat Profesionalitas ASN melalui dimensi Kualifikasi, dimensi Kompetensi, dimensi Kinerja, dan dimensi Disiplin. Setiap dimensi dalam Standar Profesionalitas ASN mencakup bobot, deskripsi, dan

indikator sebagai satu kesatuan dari Standar Profesionalitas ASN. Target Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yaitu seluruh Pegawai ASN yang bekerja di lingkungan Instansi Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, bahwa tata cara dan pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan oleh BKN. Dalam hal ini untuk pengukuran Nilai bagi ASN Pemprov Sulbar dilaksanakan oleh Kantor Regional IV BKN Makassar, karena Provinsi Sulawesi Barat menjadi bagian dari wilayah kerja Kantor Regional IV BKN Makassar. Namun tentunya pengukuran yang dilakukan tetap mengacu pada capaian masing-masing ASN pada empat dimensi yang telah dijelaskan, kemudian perolehan nilai setiap ASN dikumpulkan dan dikoordinasikan baik oleh BPSDM pada dimensi kompetensi maupun BKD pada dimensi kualifikasi, kinerja dan disiplin untuk dilakukan penghitungan oleh BKN yang kemudian menghasilkan nilai indeks profesionalitas ASN Provinsi Sulawesi Barat.

Untuk tahun 2023 telah diterbitkan surat hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional BKN, dimana hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN Provinsi Sulawesi Barat adalah sebesar **60,77** dengan kategori sangat rendah. Hal ini berarti capaian pada sasaran strategis pertama telah melebihi target yaitu 49 poin. Namun secara umum hal tersebut harus terus ditingkatkan mengingat meskipun capaian telah memenuhi target, namun kategori yang diperoleh masih pada kategori sangat rendah. Adapun penetapan target kinerja telah dianalisis berdasarkan starting poin yang ada, yaitu nilai IP ASN di tahun 2022 hanya sebesar 41 poin, sehingga ditetapkan target dalam renstra tahun 2023 sebesar 49 poin.

Sasaran Strategis kedua, yaitu Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat merupakan sasaran strategis kedua dari perjanjian kinerja tahun 2023. Sasaran tersebut diukur menggunakan indikator Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan dengan target adalah kategori B. Nilai kinerja unit pelayanan diperoleh dari hasil survei pada 4 jenis pelatihan yang telah dilaksanakan oleh BPSDM di tahun 2023. Dari 4 pelatihan tersebut, jumlah peserta yang ikut adalah sebanyak 260 orang peserta. Dari survey kepuasan masyarakat

terhadap 4 Pelatihan didapatkan nilai rata-rata kepuasan peserta Pelatihan sebesar 81,85. Hasil ini dibandingkan dengan target indikator indeks kepuasan masyarakat pada tahun 2023 yaitu kategori B, sehingga didapat capaian kinerja sebesar 100%. Indeks 81,85 berdasarkan tabel 13 masuk dalam kategori BAIK (B). 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.

Sasaran Strategis ketiga adalah Meningkatkan Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat dan diukur dengan menggunakan 2 indikator, yaitu untuk indikator pertama adalah Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun dengan target kinerja 6,6% dan indikator kedua adalah Persentase ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi dengan nilai target 1,27%. Dari kedua indikator tersebut, hanya indikator Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun yang dapat terealisasi dengan realisasi sebesar 7,03% sehingga capaian yang diperoleh adalah 106%. Sedangkan untuk indikator Persentase ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi tidak dapat terealisasi dengan nilai kinerja 0%. Hal tersebut terjadi sebagaimana telah dijelaskan pada poin sebelumnya.

Sasaran Strategis keempat adalah Meningkatkan Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional SDM Aparatur. Sasaran strategis tersebut diukur dengan menggunakan 1 indikator yaitu indikator Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN dengan target kinerja sebesar 10 poin. Untuk Indikator tersebut, baik target dan capaiannya sangat identik dengan sasaran strategis pertama yaitu Nilai indeks Profesionalitas ASN, karena nilai dimensi kompetensi adalah salah satu dari 4 dimensi pembentuk nilai IP ASN itu sendiri. Adapun capaian pada sasaran strategis keempat adalah 105%. Hal tersebut juga memberikan indikator bahwa kinerja BPSDM telah dilakukan dengan maksimal.

Selanjutnya untuk sasaran strategis kelima hingga kesepuluh, 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 80 poin. Target tersebut jauh berada di atas target Renstra untuk tahun 2023 yaitu 70 poin. Namun, Alhamdulillah atas kerjasama yang baik, nilai SAKIP yang diperoleh adalah sebesar 79,5 poin, sehingga persentase capaian yang diperoleh adalah sebesar 99,38%. 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 yaitu Meningkatnya Pengelolaan Data/Informasi Lingkup BPSDM, diukur dengan menggunakan indikator kinerja Tingkat Dukungan Mutu Data/Sektoral. Target indikator yang ditetapkan adalah sebesar 100 Persen. Alhamdulillah atas kerjasama yang baik, Tingkat Dukungan Mutu Data/Sektoral yang diperoleh adalah sebesar 100 Persen, sebagaimana tertuang dalam berita acara pengumpulan dan pemeriksaan data sektoral tahun 2023 antara produsen data dalam hal ini BPSDM dengan walidata yang dalam hal ini adalah Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik. Sehingga persentase capaian yang diperoleh adalah sebesar 100%. Hal ini berarti capaian pada sasaran strategis kelima telah dilaksanakan secara maksimal dan menandakan bahwa kinerja BPSDM telah dilakukan dengan maksimal.

Untuk sasaran strategis kedelapan yaitu meningkatnya pengelolaan keuangan lingkup BPSDM yang diukur dengan menggunakan indikator kinerja

Tingkat Capaian Kinerja Anggaran lingkup BPSDM. Target indikator yang ditetapkan adalah sebesar 99 persen. Target tersebut sesuai dengan target Renstra untuk tahun 2023. Alhamdulillah, atas kerjasama yang baik pula, realisasi anggaran BPSDM tahun 2023 mencapai 99,29%. Sehingga persentase capaian yang diperoleh adalah sebesar 100,29%. Hal ini berarti capaian pada sasaran strategis kelima telah dilaksanakan secara maksimal dan menandakan bahwa kinerja BPSDM telah dilakukan dengan maksimal.

Selanjutnya untuk sasaran strategis yang kesembilan atau yang terakhir adalah Meningkatkan Tata Kelola dan Manajemen SPBE Lingkup BPSDM yang diukur dengan menggunakan indikator kinerja Nilai Rapor SPBE Lingkup BPSDM. Target indikator yang ditetapkan adalah sebesar 4 poin. Alhamdulillah, atas kerjasama yang baik pula, realisasi target nilai SPBE BPSDM tahun 2023 adalah 3.44 dari nilai maksimal yang dapat diperoleh yaitu 5 (lima). Sehingga persentase capaian yang diperoleh adalah sebesar 86%. Hal ini berarti capaian pada sasaran strategis kelima telah dilaksanakan secara maksimal, meskipun masih perlu perbaikan pada kekurangan yang masih ada demi pencapaian nilai indeks yang lebih baik lagi.

Keberhasilan beberapa indikator Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dari 9 (sembilan) sasaran yang telah ditetapkan untuk tahun 2023 adalah sangat ditentukan oleh kinerja Aparatur BPSDM dan kebijakan penganggaran.

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 2023 pada tabel 26.

Tabel 27
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 Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	124	99,49	0,51
2	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur	Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan	100	99,29	0,71
3	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	106	99,49	0,51
		Persentase ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi	0	0	0
4	Meningkatnya Kompetensi Teknis, Manajerial dan fungsional, SDM Aparatur	Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN	105	99,49	0,51
5	Meningkatnya Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Lingkup BPSDM	Persentase ASN dengan Deskripsi Pekerjaan yang Sesuai	100	100	0
6	Meningkatnya Pengelolaan Tata Laksana Lingkup BPSDM	Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	99,38	99,57	-0,19
7	Meningkatnya Pengelolaan Data/Informasi Lingkup BPSDM	Tingkat Dukungan Mutu Data/Sektoral	100	99,29	0,71
8	Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	100,29	99,29	0,71
9	Meningkatnya Tata Kelola dan Manajemen SPBE Lingkup BPSDM	Nilai Rapor SPBE Lingkup BPSDM	86	97,79	-11,79

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 2023 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 0,71% dan terendah adalah -11,79%. Tingkat efisiensi anggaran dari 10 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 0,71% pada beberapa indikator, karena capaian kinerja tersebut bersumber dari program dan kegiatan yang sama.

Sedangkan nilai tingkat efisiensi yang terendah, bersumber dari indikator Nilai Rapor SPBE Lingkup BPSDM. Data tersebut bersumber dari seluruh sub kegiatan dan kegiatan pada program penunjang urusan pemerintahan daerah provinsi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa seluruh anggaran telah dibelanjakan untuk menunjang seluruh unsur penilaian evaluasi pelaksanaan SPBE namun nilai capaian yang diperoleh masih berada 86 persen. Diharapkan kedepannya capaian kinerja nilai rapor SPBE betul-betul dapat mencerminkan jumlah realisasi anggaran, atau dapat berbanding lurus, sehingga tingkat efisiensi anggaran dapat lebih ditingkatkan lagi.

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

BPSDM dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sepanjang tahun 2023 melaksanakan sebanyak 8 kegiatan dengan 20 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 10 (sepuluh) 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 2023-2026. Seluruh Pagu anggaran BPSDM Provinsi Sulawesi Barat dialokasikan untuk mendongkrak pencapaian kinerja seluruh indikator kinerja utama BPSDM Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2023 yaitu sebesar Rp. 7.788.948.266,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 7.733.270.107,- atau sebesar 99,29%.

Berdasarkan data tahun anggaran 2023 pada program dan kegiatan BPSDM yang ditujukan untuk mencapai target kinerja seluruh indikator kinerja tersebut terdapat efisiensi anggaran dimana dari alokasi sebesar Rp. 7.788.948.266,- yang diserap sebesar Rp. 7.733.270.107,- atau terdapat efisiensi sebesar 0,71% yaitu sebesar Rp. 55.678.159,-.

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 2023 dari 10 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 2023.

Selain dari faktor pendorong keberhasilan, masih terdapat kekurangan di dalam pencapaian kinerja organisasi BPSDM Provinsi Sulawesi Barat sehingga menyisakan 3 indikator kinerja yang tidak mencapai target. Faktor utama penyebab dari kegagalan tersebut adalah lebih disebabkan karena faktor internal yaitu komitmen kerja dari seluruh ASN BPSDM untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Adapun factor penyebab dari eksternal seharusnya telah dipetakan dan ditetapkan dalam manajemen resiko, sehingga ada solusi yang telah disiapkan jika sewaktu-waktu hal tersebut terjadi.

Berikut tabel Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja untuk Tahun Anggaran 2023 BPSDM Provinsi Sulawesi Barat:

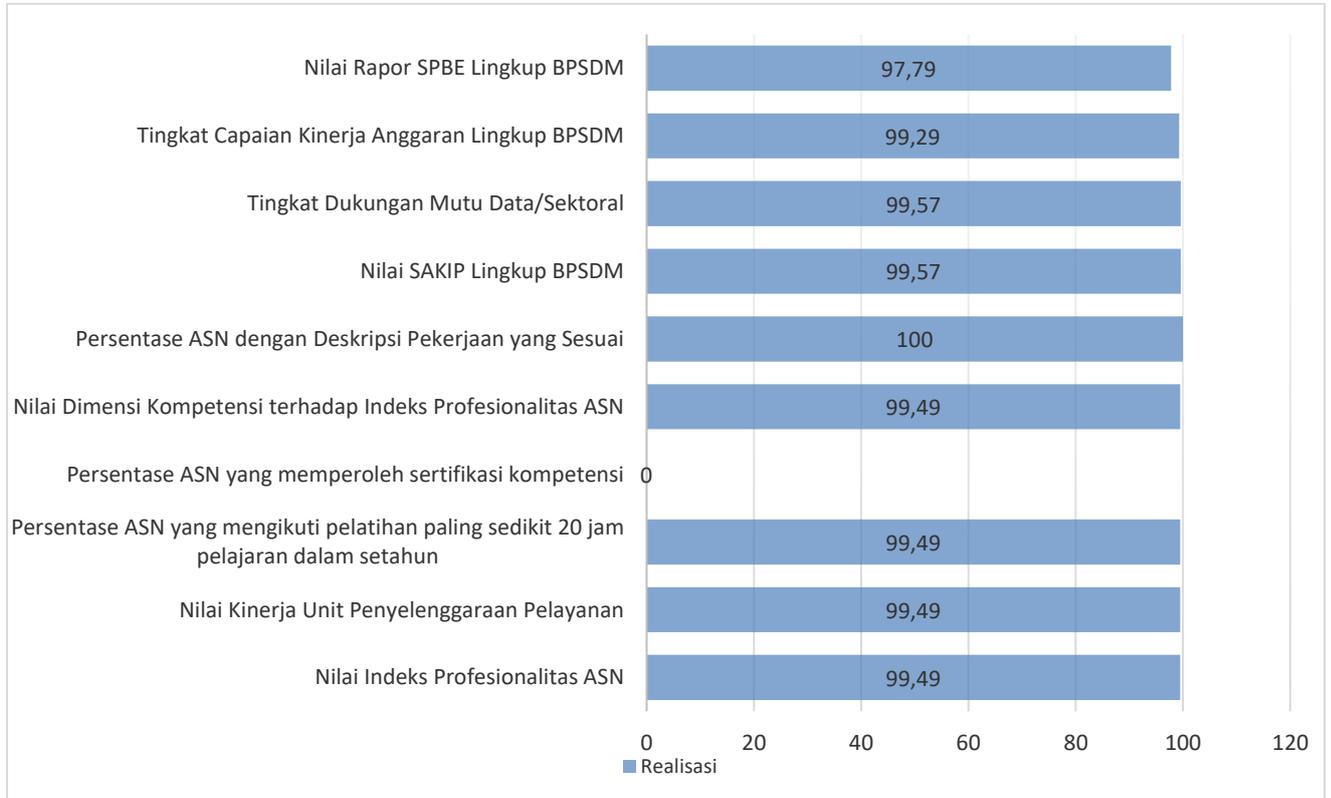
Tabel 28
Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

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 Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	Poin	49	60,77	124	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.027.358.199	2.017.060.408	99,49
1	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan	kategori	B	B	100	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.027.358.199	2.017.060.408	99,49
2	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	Persen	6,6	7,03	106	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.027.358.199	2.017.060.408	99,49
		Persentase ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi	Persen	1,27	0	0	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	0	0	0
3	Meningkatnya Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional SDM Aparatur	Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN	Poin	10	10,45	105	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.027.358.199	2.017.060.408	99,49
	Meningkatnya Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Lingkup	Persentase ASN dengan Deskripsi Pekerjaan yang Sesuai	Persen	100	100	100	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	11.100.000	11.100.000	100

	BPSDM									
	Meningkatnya Pengelolaan Tata Laksana Lingkup BPSDM	Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	Poin	80	79,5	99,38	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	19.275.600	19,192.000	99,57
	Meningkatnya Pengelolaan Data/Informasi Lingkup BPSDM	Tingkat Dukungan Mutu Data/Sektoral	Persen	100	100	100,00	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	19.275.600	19,192.000	99,57
	Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	Persen	99	99,29	100,29	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	7.788.948.266	7.733.270.107	99,29
	Meningkatnya Tata Kelola dan Manajemen SPBE Lingkup BPSDM	Nilai Rapor SPBE Lingkup BPSDM	Indeks	4	3,44	86	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	426.034.424	416.607.451	97,79

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 97% kecuali pada indikator Persentase ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi dengan realisasi sebesar 0% yang disebabkan karena anggaran pelaksanaan kegiatan tersebut difocusing seluruhnya. Realisasi indikator tersebut juga menjadi realisasi anggaran yang terendah. Sedangkan realisasi anggaran yang tertinggi terdapat pada indikator Nilai SAKIP Lingkup BPSDM dan Tingkat dukungan data/sektoral yang terealisasi sebesar 99,57%.

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2023 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 2023 yang dituangkan menjadi 9 sasaran strategis dan 10 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 2023-2026, 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 2023 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 2023 dapat disimpulkan bahwa rata-rata capaian indikator kinerja sasaran yang ditetapkan pada Renja Tahun 2023 dan Renstra Tahun 2023-2026 dikategorikan SANGAT BAIK. Kategori SANGAT BAIK terhadap capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2023 adalah

hasil perhitungan yang menghasilkan angka rata-rata capaian sasaran sebesar 92,07%. Hasil yang telah dicapai di Tahun 2023 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 bersinergi 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 10 (sepuluh) 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.