



# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH 2024



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

✉ [bpsdm@sulbarprov.go.id](mailto:bpsdm@sulbarprov.go.id)

🌐 [www.bpsdm.sulbarprov.go.id](http://www.bpsdm.sulbarprov.go.id)

## 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.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2024 pada dasarnya mengetengahkan gambaran Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) secara utuh selama perjalanan Tahun 2024, 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 2024, diharapkan akan semakin memperdalam informasi terhadap 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,



Dr. H. Farid Waidi, 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
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
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
<b>BAB II RENCANA STRATEGI .....</b>	<b>15</b>
2.1 Perencanaan (RPD dan Renstra 2023-2026).....	15
2.2 Indikator Kinerja Utama .....	18
2.3 Perjanjian Kinerja .....	18
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2024.....</b>	<b>22</b>
3.1 Capaian Kinerja Organisasi.....	22
3.1.1 Kerangka Pengukuran Kinerja .....	22
3.1.2 Realisasi Indikator Kinerja Tahun 2024.....	23
3.1.3 Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2023-2024.....	58
3.1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah dalam Dokumen Renstra .....	62
3.1.5 Analisis keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi.....	67
3.1.6 Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya.....	70
3.1.7 Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian perjanjian kinerja.....	72
3.2 Realisasi Anggaran.....	76
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>77</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Penetapan Kinerja Tahun 2024/IKU Tahun 2024.....	19
Tabel 2	Program dan Anggaran BPSDM Tahun 2024.....	20
Tabel 3	Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024.....	24
Tabel 4	Nilai Indeks Profesionalitas ASN Pemprov. Sulbar.....	30
Tabel 5	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 1 .....	32
Tabel 6	Nilai Dimensi Kompetensi .....	35
Tabel 7	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 2 .....	37
Tabel 8	Capaian Kinerja Jumlah ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi .....	38
Tabel 9	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 3 .....	39
Tabel 10	Jumlah akreditasi lembaga pelatihan BPSDM .....	41
Tabel 11	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 4 .....	42
Tabel 12	Penentuan Sampel Morgan dan Krejcie .....	43
Tabel 13	Capaian Kinerja Indeks Kepuasan masyarakat Tahun 2024 .....	46
Tabel 14	Nilai Persepsi, Nilai Interval, Nilai Interval Konversi .....	47
Tabel 15	Target dan Capaian Kinerja IKM BPSDM .....	47
Tabel 16	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 5.....	48
Tabel 17	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 6.....	51
Tabel 18	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 7.....	53
Tabel 19	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 8.....	54
Tabel 20	Realisasi Anggaran Tahun 2024.....	55
Tabel 21	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 9.....	56
Tabel 22	Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 10 .....	58
Tabel 23	Perbandingan Kinerja Tahun 2023 dan Tahun 2024 .....	59
Tabel 24	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BPSDM Prov. Sulawesi Barat .....	62
Tabel 25	Perbandingan Sasaran Strategis 2023-2026 dan Penetapan Kinerja 2024 .....	63
Tabel 26	Perbandingan Realisasi dengan target renstra .....	64
Tabel 27	Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya .....	70

Tabel 28 Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja..... 75

**RINGKASAN EKSEKUTIF**

B/800.2.2/38/2025

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

Tujuan penyusunan LKIP sebagai 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 Meningkatkan 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 2024 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 2024, 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 10 target yang ditetapkan, dengan rata-rata capaian kinerja mencapai 117,24% berdasarkan indikator kinerja utama yang telah ditetapkan untuk Tahun 2024.

#### Sasaran Strategis dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2024			
			Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	Poin	52	79,77	153,4
		Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN	Poin	11	27,84	253,1
		Jumlah ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi	Orang	100	10	10
2	Meningkatnya Kualitas	Jumlah Akreditasi	Dokumen	4	3	75

	Pelayanan Lembaga Pelatihan BPSDMD	Program Pelatihan BPSDMD				
		Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan	Kategori	B	B	100
3	Meningkatnya Pengelolaan Organisasi Lingkup BPSDMD	Nilai RB Lingkup BPSDMD	Poin	30	60,20	200,7
		Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	Poin	82	80	97,6
		Indeks SPBE Lingkup BPSDMD	Poin	4,2	3,5	83,3
		Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	Persen	99,5	99,22	99,7
		Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN Lingkup BPSDMD	Persen	100	100	100
	Rata-rata Capaian Kinerja					117,24

Sedangkan dari segi kinerja keuangan, BPSDMD Provinsi Sulawesi Barat mampu merealisasikan sebesar 98,78% atau Rp. 8.181.170.486,- dari total pagu anggaran tahun 2024 yaitu sebesar Rp. 8.081.006.647,-

# 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 digunakan 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 2024 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 2024.
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. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4616);
7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
12. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2005-2025;
13. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 2 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia;
14. Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 4 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah;

15. 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 Fasilitasi, dalam rangka menjamin terciptanya Pemerintahan yang bersih, modern dan terpercaya. Peran BPSDM sebagai badan yang menunjang urusan Pemerintahan Daerah di bidang Pendidikan dan Pelatihan bagi aparatur 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 kepamongprajaan.
- 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	3	4
11	III-c	3	1	3
12	III-d	10	8	2
13	IV-a	6	5	1
14	IV-b	2	2	-
15	IV-c	1	1	-
16	IV-d	1	1	-
	Jumlah	36	24	12

## 2. Berdasarkan Jenis Kelamin

## Pegawai BPSDM berdasarkan Jenis Kelamin

No	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	24	12	36

## 3. Berdasarkan Pendidikan

## Pegawai BPSDM berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Jenis Kelamin	
			L	P
1	S3	1	1	-
2	S2	20	12	8
3	S1	14	10	4
4	D.IV	-	-	-
5	D.III	-	-	-
6	D.I	-	-	-
7	SLTA	1	1	-
Jumlah		36	24	12

Menurut tingkat pendidikan, Pegawai Negeri sipil Lulusan S2 Sebanyak 24 Orang, Lulusan S1 sebanyak 12 orang , dan SLTA sebanyak 1 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 (RPD DAN RENSTRA 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.

Pada periode penyelenggaraan pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2023-2026, terdapat tujuan yang akan dicapai dan dihasilkan pada jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun dan menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai oleh organisasi di masa mendatang. Hal tersebut merupakan penjabaran/implementasi dari pernyataan maupun tujuan dan sasaran yang ada dalam Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2023-2026.

Berdasarkan hal tersebut, maka BPSDM Provinsi Sulawesi Barat harus mengambil peran dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam RPD Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2023-2026. Adapun 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.

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 Meningkatkan 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 Pemerintahan 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

Tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat beserta indikator kerjanya sebagaimana disajikan pada table berikut ini:

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun			
				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 BPSDM	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

## 2.2 INDIKATOR KINERJA UTAMA

Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. IKU fokus pada aspek kinerja yang paling kritis dan berdampak signifikan terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Adapun indikator Kinerja Utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Baseline Data (2022)	Formulasi Perhitungan	Penanggung Jawab
1	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN	46	Menggunakan data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan.  $\frac{\sum \text{Predikat Kelulusan} \times \text{Skor}}{\sum \text{ASN}}$	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknisi Inti</li> <li>2. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</li> <li>3. Bidang sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan</li> </ol>

## 2.3 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 2024 dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2024. Selanjutnya, dari dua sasaran strategis dan 2 dua indikator sasaran yang tertuang dalam Dokumen Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2023-2026, dirumuskan dan diuraikan menjadi tiga Sasaran Strategis dan sepuluh Indikator Kinerja dan 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 2024, dapat digambarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1  
Penetapan Kinerja Tahun 2024/IKU Tahun 2024

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	52
		Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN	11
		Jumlah ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi	100
2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Lembaga Pelatihan BPSDMD	Jumlah Akreditasi Program Pelatihan BPSDMD	4
		Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan	B
3	Meningkatnya Pengelolaan Organisasi Lingkup BPSDMD	Nilai RB Lingkup BPSDMD	30
		Nilai SAKIP Lingkup BPSDMD	82
		Indeks SPBE Lingkup BPSDMD	4,2

	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	99,5
	Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN Lingkup BPSDMD	100

Berdasarkan indikator kinerja Perangkat Daerah yang dijabarkan dari Rencana Pembangunan Daerah (RPD) ke dalam Rencana Strategis (Renstra) BPSDM Provinsi Sulawesi Barat, maka disusun tiga sasaran strategis dan 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 2024, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat mengalokasikan anggaran sebesar Rp. 8.181.170.486 yang dilaksanakan melalui dua program dan delapan kegiatan, yaitu:

Tabel 2  
Program, Kegiatan dan Anggaran BPSDM Tahun 2024

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
<b>A</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI</b>	<b>6.398.626.383</b>	APBD
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	24.716.696	
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5.051.265.302	
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	133.755.000	
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	631.315.745,	
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	390.023.240	
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	167.550.400	
<b>B</b>	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>1.782.544.103</b>	APBD
1	Pengembangan Kompetensi Teknis	698.209.890	
2	Sertifikasi, Kelembagaan,	1.084.334.213	

Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		
Jumlah	8.181.170.486	

## BAB III

### AKUNTABILITAS KINERJA

#### 3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

##### 3.1.1 Kerangka Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja instansi pemerintahan berkaitan erat dengan perencanaan kinerja yang telah disusun sebelumnya. 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*

Pengukuran tingkat capaian kinerja Pemerintah Daerah dilakukan dengan membandingkan antara target pencapaian indikator kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasinya. Dalam rangka memberikan kesimpulan hasil pengukuran kinerja, sesuai dengan Permen PANRB Nomor 25 Tahun 2012, Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat menetapkan kategorisasi pencapaian kinerja berdasarkan capaian rata-rata atas indikator kinerja sebagai berikut:

Tabel Kategori pencapaian kinerja

No	Nilai Angka	Interpretasi
1.	>85-100	Memuaskan
2.	>75-85	Sangat Baik
3.	>65-75	Baik
4.	>50-65	Cukup
5.	>30-50	Kurang
6.	0-30	Sangat Kurang

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

### 3.1.2 Realisasi Indikator Kinerja Tahun 2024

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

Tabel 3  
Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2024			
			Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	Poin	52	79,77	153,4
		Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN	Poin	11	27,84	253,1
		Jumlah ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi	Orang	100	10	10
2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Lembaga Pelatihan BPSDMD	Jumlah Akreditasi Program Pelatihan BPSDMD	Dokumen	4	3	75
		Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan	Kategori	B	B	100
3	Meningkatnya Pengelolaan Organisasi Lingkup BPSDMD	Nilai RB Lingkup BPSDMD	Poin	30	60,20	200,7
		Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	Poin	82	80	97,6
		Indeks SPBE Lingkup BPSDMD	Poin	4,2	3,5	83,3
		Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	Persen	99,5	98,78	99,3
		Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN Lingkup BPSDMD	Persen	100	100	100
Rata-rata Capaian Kinerja						117,24

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

Berdasarkan tabel 3, dapat disampaikan bahwa dari sepuluh target indikator sasaran yang ditetapkan pada Tahun 2024, rata-rata mencapai target, bahkan beberapa ada yang melampaui. Seluruh target indikator dapat terealisasi dengan tingkat capaian realisasi mulai dari terendah yaitu 10% sampai dengan yang

tertinggi sebesar 253%. Dari seluruh capaian indikator yang diperoleh, terdapat 4 realisasi capaian yang melebihi target indikator sasaran yang telah ditetapkan.

Salah satu target indikator sasaran yang terealisasi hingga 253% 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 peningkatan nilai dimensi kompetensi yang menjadi kewenangan BPSDM, didukung 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 Kepemimpinan, LKPP untuk pelatihan dan sertifikasi pengadaan barang dan jasa pemerintah, 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 kepada peserta, sehingga para peserta tidak merasakan kejenuhan dalam mengikuti pembelajaran selama masa pelatihan.

Selanjutnya terdapat capaian indikator sasaran yang masih sangat rendah. Yaitu pada indikator Persentase ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi,

dimana nilai capaian yang diperoleh adalah 10%. 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 2024 tidak tersedia atau belum terdokumentasi dengan baik.

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 2024 sebesar **117,24% (memuaskan)**, yang dihitung berdasarkan prosentase rata-rata capaian sasaran.

$$(153,4\% + 253,1\% + 10\% + 75\% + 100\% + 200,7\% + 97,6\% + 83,3\% + 99,3\% + 100\%) / 10 = 117,24\% \text{ (memuaskan)}$$

Untuk lebih mengetahui secara jelas perbandingan target dan capaian kinerja Tahun 2024, 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.

## Kategori Tingkat Profesionalitas ASN

No	Nilai Angka	Interpretasi
1.	>91-100	Sangat Tinggi
2.	>81-90	Tinggi
3.	>71-80	Sedang
4.	>61-70	Rendah
5.	>0-60	Sangat Rendah

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 dan dikoordinasikan oleh BPSDM dan 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 oleh Direktur Jabatan ASN Badan Kepegawaian Negara. Untuk tahun 2024 telah disampaikan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional BKN, dimana hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN Provinsi Sulawesi Barat adalah sebesar **79,77** dengan kategori sedang. Berikut tabel Nilai IP ASN Provinsi Sulawesi Barat:

Tabel 4

## Nilai Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Prov. Sulbar

Nama Instansi	Jumlah PNS Yang Diukur	Kualifikasi	<b>Kompetensi</b>	Kinerja	Disiplin	Nilai	Kategori
Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat	5.346	22,1	<b>27,84</b>	24,84	5,00	<b>79,77</b>	Sedang

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 poin/baselinet*, 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 sedang. 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 27,84 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. Namun kondisi yang diharapkan tersebut belum dapat dilaksanakan dengan maksimal mengingat aplikasi yang dibangun baru saja di *launching* dan beberapa fitur masih butuh pengembangan.

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 2024			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	Poin	52	79,77	153,4

## 2. 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 2024 telah dikeluarkan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional BKN, dimana hasil pengukuran khususnya pada dimensi kompetensi memperoleh nilai **27,84** dari poin maksimal yang dapat diperoleh yaitu sebesar 40 poin. Berikut tabel Nilai dimensi kompetensi terhadap indeks profesionalitas ASN Provinsi Sulawesi Barat:

Tabel 6

Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Prov. Sulbar

Nama Instansi	Jumlah PNS Yang Diukur	Kualifikasi	<b>Kompetensi</b>	Kinerja	Disiplin	Nilai	Kategori
Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat	5.346	22,1	<b>27,84</b>	24,84	5,00	<b>79,77</b>	Sedang

Jika melihat pencapaian kinerja pada dimensi kompetensi terhadap Nilai Indeks Profesionalitas ASN, sesuai dengan yang ditargetkan pada Rencana Strategis BPSDM untuk tahun 2024, 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 sedang. 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 27,84 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. Namun kondisi yang diharapkan tersebut belum dapat dilaksanakan dengan maksimal mengingat aplikasi yang dibangun baru saja di *launching* dan beberapa fitur masih butuh pengembangan.

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

Tabel 7  
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 2

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2024			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional SDM Aparatur	Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN	Poin	11	27,84	253,1%

### 3. Persentase ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi

Untuk mencapai target kinerja pada indikator Jumlah ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM, pada tahun 2024 telah dianggarkan kegiatan pelaksanaan uji sertifikasi kompetensi pengadaan barang dan jasa pemerintah sebanyak 40 orang. Kegiatan tersebut merupakan bagian dari rangkaian kegiatan Bimbingan Teknis dan *Try Out* dalam rangka Uji Sertifikasi Kompetensi pengadaan barang dan jasa pemerintah yang anggarannya telah tersedia dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran tahun 2024, 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. Kegiatan tersebut dilaksanakan Pada bulan Mei tahun 2024

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

Tabel 8  
Capaian Kinerja Jumlah ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi

No	Jenis Uji Kompetensi	Jumlah Peserta	Jumlah Peserta yang Lulus
1	Uji Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	40	10
2	Uji Sertifikasi Kompetensi Lainnya	60	-
	Jumlah	100	10

Berdasarkan uraian dari tabel 8 tersebut di atas, diketahui bahwa dari 100 orang ASN yang ditargetkan untuk lulus atau memperoleh sertifikasi kompetensi, hanya 10 orang yang mampu lulus dari 40 orang yang ditargetkan pada uji sertifikasi kompetensi pengadaan barang dan jasa pemerintah yang diselenggarakan oleh BPSDM. Sedangkan untuk 60 orang ASN yang menjadi target berikutnya, direncanakan diperoleh datanya melalui koordinasi dengan seluruh OPD lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Namun, akibat kurang maksimalnya kinerja dari BPSDM, khususnya pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, maka data terkait ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi di luar kegiatan yang diselenggarakan oleh BPSDM tidak teridentifikasi sama sekali.

Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja jumlah peserta yang lulus/mendapatkan sertifikasi kompetensi tersebut dibagi target jumlah ASN, maka diperoleh nilai capaian kinerja 10%. Untuk penghitungan capaian kinerja menggunakan perhitungan sebagai berikut :

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

$$\frac{10}{100} \times 100\% = 10\%$$

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

Tabel 9  
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 3

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2024			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Jumlah ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi	Orang	100	10	10%

#### 4. Jumlah Akreditasi Program Pelatihan BPSDMD

Jumlah akreditasi yang telah dimiliki oleh BPSDM hingga tahun 2024 adalah sebanyak empat buah yaitu akreditasi Pelatihan Dasar Manajemen Bencana yang diberikan oleh Balai Pelatihan BNPB, Akreditasi Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah oleh LKPP, dan Akreditasi Pelatihan Dasar CPNS dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas oleh LAN RI, yang berakhir masa akreditasinya di tahun 2024, sehingga harus diajukan Kembali permohonan reakreditasi ke LAN untuk kedua pelatihan tersebut.

Untuk tahun anggaran 2024 telah ditetapkan adanya sub kegiatan Pengelolaan kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar pada Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, dimana indikator kinerjanya adalah jumlah akreditasi Lembaga pelatihan. Sejalan dengan hal tersebut, maka di tahun 2024 ditargetkan adanya reakreditasi Lembaga dan Program pelatihan Dasar CPNS dan reakreditasi Lembaga dan Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas.

Reakreditasi Lembaga dan Program baik Pelatihan Dasar CPNS (Latsar CPNS) maupun Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Pelatihan merupakan sebuah upaya untuk menjaga kualitas pelatihan yang diselenggarakan oleh

BPSDM, khususnya pada program pelatihan binaan Lembaga Administrasi Negara. Kemudian, hal berikutnya yang menjadi tujuan akreditasi tersebut adalah menjadi sarana dalam membangun kepercayaan *stakeholders* baik dari Pemerintah Kabupaten maupun Instansi lainnya untuk mengembangkan kompetensi Manajerial dan Pelatihan Dasar pegawai di Lembaga Pelatihan BPSDM Prov. Sulbar.

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

Proses persiapan pengajuan Reakreditasi telah dilaksanakan pada bulan Januari sampai bulan Mei tahun 2024. Sebagaimana diketahui bahwa dalam pemenuhan persyaratan reakreditasi maupun akreditasi tentunya banyak hal yang mesti dipersiapkan. Salah satu yang dirasakan cukup berat untuk dipenuhi adalah mempersiapkan dokumen pelaksanaan kegiatan pelatihan yang telah diselenggarakan. Dokumen yang harus dibuktikan ketersediaannya adalah seluruh dokumen penyelenggaraan mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Pada persyaratan reakreditasi oleh LAN telah disebutkan bahwa salah satu syarat utama dilakukannya akreditasi adalah pengalaman penyelenggaraan sekurang-kurangnya dua kali sejak diberikannya akreditasi Lembaga dan Program pelatihan, dimana untuk BPSDM, akreditasi terakhir yang diterima adalah pada tahun 2021. Sejak tahun 2021 hingga tahun 2024, hanya Pelatihan Dasar CPNS yang pernah diselenggarakan oleh BPSDM. Sedangkan untuk PKP belum pernah dilaksanakan karena keterbatasan anggaran. Untuk itu, pemenuhan bukti dokumen penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Pegawai (PKP) tidak dapat dihadirkan.

Dengan pertolongan dari Allah Subhanahu Wataala serta usaha yang kuat dari seluruh ASN di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat, maka seluruh persyaratan akreditasi untuk Pelatihan Dasar CPNS dapat terpenuhi dan telah diajukan ke LAN. Pada prosesnya, hasil penilaian akreditasi diterima pada bulan Oktober tahun 2024 setelah sebelumnya telah dilakukan visitasi atau kunjungan secara langsung oleh tim Aessor LAN ke BPSDM pada bulan Mei di tahun yang sama. Hasil penilaian yang diperoleh untuk Pelatihan Dasar CPNS adalah akreditasi dengan nilai C dan berlaku selama dua tahun, sehingga untuk reakreditasi berikutnya akan diajukan Kembali di tahun 2026.

Sebagaimana disebutkan sebelumnya bahwa jumlah akreditasi BPSDM adalah sebanyak empat buah, namun dari empat akreditasi tersebut, dua akan diajukan Kembali akreditasinya sehingga target Jumlah Akreditasi Pelatihan BPSDM dan capaiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10  
Jumlah akreditasi lembaga pelatihan BPSDM

No	Jenis Kegiatan	Jumlah Akreditasi		Masa Berlaku akreditasi
		2021-2023	2024	
1	Akreditasi Lembaga dan Program Pelatihan Dasar Manajemen Bencana	1	1	3 tahun (sejak tahun 2024 hingga 2027)
2	Akreditasi Lembaga dan Program Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa	1	1	3 tahun (sejak tahun 2023 hingga 2026)
3	Akreditasi Lembaga dan Program Pelatihan Dasar CPNS	1	1	2 tahun (sejak tahun 2024 hingga 2026)
4	Akreditasi Lembaga dan Program Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa	1	0	-

Berdasarkan data dari tabel sepuluh tersebut di atas, diketahui bahwa target jumlah akreditasi yang ditetapkan oleh BPSDM selaku penyelenggara pelatihan adalah sebanyak 4 akreditasi. Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja jumlah akreditasi yang diperoleh dibagi jumlah target, maka persentase pencapaian akreditasi adalah 75%.

Untuk penghitungan capaian kinerja menggunakan perhitungan sebagai berikut :

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

$$\frac{3\%}{4\%} \times 100 = 75 \%$$

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

Tabel 11  
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 4

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2022			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Jumlah Akreditasi Program Pelatihan BPSDMD	Dokumen	4	3	75%

## 5. 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 empat jenis pelatihan yang telah dilaksanakan oleh BPSDM di tahun 2024 untuk pengambilan survey, dan bukan merupakan pelatihan yang dibiayai/dikerjasamakan dengan instansi lain. Keempat kegiatan pelatihan tersebut terdapat pada Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, pada 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 serta pada Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, dengan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan. Kegiatan tersebut adalah Pelatihan Jurnalistik ASN dengan jumlah 40 peserta, Pelatihan Dasar Manajemen Bencana dengan jumlah 40 peserta, Bimtek Tryout dan Uji Kompetensi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah dengan jumlah 40 peserta, dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) dengan jumlah 40 peserta.

Dari empat pelatihan tersebut, jumlah peserta yang ikut adalah sebanyak 160 orang peserta. Seluruh peserta dijadikan responden dengan menggunakan teknik penentuan sample berdasarkan pendapat Morgan dan Krejcie (1970), yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12  
Penentuan Sampel Morgan dan Krejcie

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

Sumber: Morgan and Krejcie (1970)

Hasil survei mengenai kepuasan pelayanan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah didasarkan pada indikator-indikator yang ada di dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat unit Penyelenggara Pelayanan Publik yang berjumlah 9 indikator. Ke-9 indikator tersebut adalah indikator persyaratan pelayanan, Sistem, Mekanisme, dan Prosedur pelayanan, Waktu Penyelesaian, Biaya/Tarif, Produk Spesifikasi jenis pelayanan, Kompetensi Pelaksana, Perilaku Pelaksana, Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan, serta Sarana dan Prasarana.

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

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

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

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

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

Berdasarkan data yang dihimpun, ke-9 indikator memiliki nilai unsur yang berbeda yang dihitung berdasarkan jumlah rata-rata perolehan nilai dari masing-masing pilihan jawaban. Untuk Pelatihan Jurnalistik ASN nilai unsur yang diperoleh diantaranya Persyaratan Pelayanan memiliki nilai unsur 3,00, Sistem, mekanisme, prosedur memiliki nilai unsur 3,25, Waktu penyelesaian pelayanan memiliki nilai unsur 3,25, Biaya/Tarif memiliki nilai unsur 4,00, Produk/ hasil layanan memiliki nilai unsur 3,25, Kompetensi pelaksana memiliki nilai unsur 3,00, Perilaku pelaksana memiliki unsur 3,50, Penanganan pengaduan memiliki nilai unsur 4,00, Sarana dan Prasarana petugas memiliki nilai unsur 3,00. Maka nilai indeks secara keseluruhan adalah :

$$\text{Nilai indeks} = (3,00 \times 0,11) + (3,25 \times 0,11) + (3,25 \times 0,11) + (4,00 \times 0,11) + (3,25 \times 0,11) + (3,00 \times 0,11) + (3,50 \times 0,11) + (4,00 \times 0,11) + (3,00 \times 0,11) = 3,33$$

Untuk Pelatihan Dasar Manajemen Bencana nilai unsur yang diperoleh diantaranya Persyaratan Pelayanan memiliki nilai unsur 3,45, Sistem, mekanisme, prosedur memiliki nilai unsur 3,30, Waktu penyelesaian pelayanan memiliki nilai unsur 3,35, Biaya/Tarif memiliki nilai unsur 3,85, Produk/ hasil layanan memiliki nilai unsur 3,35, Kompetensi pelaksana memiliki nilai unsur 3,33, Perilaku pelaksana memiliki unsur 3,48, Penanganan pengaduan memiliki nilai unsur 3,38, Sarana dan Prasarana petugas memiliki nilai unsur 2,80. Maka nilai indeks secara keseluruhan adalah :

$$\text{Nilai indeks} = (3,45 \times 0,11) + (3,30 \times 0,11) + (3,35 \times 0,11) + (3,85 \times 0,11) + (3,35 \times 0,11) + (3,33 \times 0,11) + (3,48 \times 0,11) + (3,38 \times 0,11) + (2,80 \times 0,11) = 3,33$$

Untuk Bimtek, Tryout, dan Ujian Sertifikasi PBJP L-1 nilai unsur yang diperoleh diantaranya Persyaratan Pelayanan memiliki nilai unsur 3,36, Sistem, mekanisme, prosedur memiliki nilai unsur 3,36, Waktu penyelesaian pelayanan memiliki nilai unsur 3,13, Biaya/ Tarif memiliki nilai unsur 3,56, Produk/ hasil layanan memiliki nilai unsur 3,33, Kompetensi pelaksana memiliki nilai unsur 3,31, Perilaku pelaksana memiliki unsur 3,38, Penanganan pengaduan memiliki

nilai unsur 3,54, Sarana dan Prasarana petugas memiliki nilai unsur 3,31. Maka nilai indeks secara keseluruhan adalah:

$$\text{Nilai indeks} = (3,36 \times 0,11) + (3,36 \times 0,11) + (3,13 \times 0,11) + (3,56 \times 0,11) + (3,33 \times 0,11) + (3,31 \times 0,11) + (3,38 \times 0,11) + (3,54 \times 0,11) + (3,31 \times 0,11) = 3,33$$

Untuk Pelatihan Kepimpinan Pengawas nilai unsur yang diperoleh diantaranya Persyaratan Pelayanan memiliki nilai unsur 3,36, Sistem, mekanisme, prosedur memiliki nilai unsur 3,36, Waktu penyelesaian pelayanan memiliki nilai unsur 3,10, Biaya/Tarif memiliki nilai unsur 3,49, Produk/ hasil layanan memiliki nilai unsur 3,31, Kompetensi pelaksana memiliki nilai unsur 3,36, Perilaku pelaksana memiliki unsur 3,46, Penanganan pengaduan memiliki nilai unsur 3,59, Sarana dan Prasarana petugas memiliki nilai unsur 3,15. Maka nilai indeks secara keseluruhan adalah :

$$\text{Nilai indeks} = (3,36 \times 0,11) + (3,36 \times 0,11) + (3,10 \times 0,11) + (3,49 \times 0,11) + (3,31 \times 0,11) + (3,36 \times 0,11) + (3,46 \times 0,11) + (3,59 \times 0,11) + (3,15 \times 0,11) = 3,32$$

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

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

Tabel 13  
Capaian Kinerja Indeks Kepuasan masyarakat Tahun 2024

No.	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	Nilai Indeks	IKM
1	Pelatihan Jurnalistik ASN	40 Orang	3,33	83,19
2	Pelatihan Dasar Manajemen Bencana	40 Orang	3,33	83,26
3	Bimtek, Tryout, dan Ujian Sertifikasi PBJP L-1	40 Orang	3,33	83,28
4	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	40 Orang	3,32	82,99
	Nilai Rata-Rata	160 Orang	3,33	83,18

Dari survey kepuasan masyarakat terhadap 4 Pelatihan didapatkan nilai rata-rata kepuasan peserta Pelatihan sebesar 83,18 dengan kategori Mutu Pelayanan B (Baik) berdasarkan nilai interval konversi. Hasil ini, jika dibandingkan dengan target indikator indeks kepuasan masyarakat yang ditetapkan untuk tahun 2024 yaitu pada kategori Mutu Pelayanan 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 14  
Nilai Persepsi, Nilai Interval, Nilai Interval Konversi, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan

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

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

Tabel 15  
Target dan Capaian Kinerja IKM BPSDM

No	Jenis Kegiatan	Target Nilai (Kategori)	Realisasi		Capaian Kinerja
			IKM	Kategori	
1	Pelatihan Jurnalistik ASN	B	83,19	B	100%
2	Pelatihan Dasar Manajemen Bencana	B	83,26	B	100%
3	Bimtek, Tryout, dan Ujian Sertifikasi PBJP L-1	B	83,28	B	100%
4	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	B	82,99	B	100%

	<b>Nilai Rata-Rata</b>	<b>B</b>	<b>83,18</b>	<b>B</b>	<b>100%</b>
--	------------------------	----------	--------------	----------	-------------

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

Tabel 16  
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 5

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%

## 6. Nilai Reformasi Birokrasi Lingkup BPSDMD

Indikator Nilai Reformasi Birokrasi adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi di instansi pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah. Indeks ini mencerminkan seberapa efektif suatu instansi dalam menerapkan prinsip-prinsip reformasi birokrasi guna menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan melayani masyarakat dengan baik.

Untuk Evaluasi Reformasi Birokrasi (RB) tidak lagi dilakukan di tingkat perangkat daerah karena adanya perubahan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan reformasi birokrasi. Beberapa alasan utama di balik keputusan ini antara lain:

### 1. Fokus pada Evaluasi di Tingkat Pemerintah Daerah (Pemda) Secara

#### Keseluruhan

Sebelumnya, evaluasi dilakukan pada masing-masing perangkat daerah (PD), seperti dinas atau badan. Namun, pendekatan ini dinilai kurang efektif karena:

- a. Hasil evaluasi sering kali tidak mencerminkan kondisi reformasi birokrasi secara menyeluruh di suatu daerah.

- b. Adanya variasi yang besar antar-perangkat daerah, sehingga sulit mendapatkan gambaran reformasi birokrasi di tingkat pemerintah daerah secara agregat.

Kini, evaluasi dilakukan di tingkat pemerintah daerah sebagai satu entitas (misalnya tingkat provinsi atau kabupaten/kota) untuk memberikan gambaran yang lebih utuh.

## 2. Penyederhanaan dan Efisiensi Evaluasi

- a. Evaluasi di tingkat perangkat daerah memerlukan sumber daya yang besar, baik dari sisi anggaran, tenaga, maupun waktu.
- b. Dengan evaluasi di tingkat pemerintah daerah secara keseluruhan, prosesnya menjadi lebih sederhana dan hasilnya lebih mudah dianalisis untuk perbaikan kebijakan.

## 3. Mendorong Kepala Daerah sebagai Penggerak Utama Reformasi

- a. Kepala daerah memiliki peran strategis dalam mengoordinasikan reformasi birokrasi di seluruh perangkat daerah.
- b. Dengan evaluasi berbasis pemerintah daerah, kepala daerah lebih terdorong untuk memastikan seluruh perangkat daerah menerapkan reformasi birokrasi secara efektif.

## 4. Integrasi dengan Sistem Penilaian Kinerja Lainnya

- a. Evaluasi reformasi birokrasi kini lebih terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja pemerintahan daerah, seperti **Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)** dan **Zona Integritas (ZI)**.
- b. Integrasi ini bertujuan untuk menghindari tumpang tindih dalam penilaian dan memastikan hasil yang lebih komprehensif.

## 5. Perubahan dalam Metodologi Evaluasi RB 2023

Dalam **Keputusan Menteri PANRB Nomor 739 Tahun 2023**, pendekatan evaluasi mengalami perubahan:

- a. Evaluasi kini berbasis **dampak nyata** (outcome-based), bukan sekadar kepatuhan administratif.

- b. Reformasi birokrasi tidak hanya dinilai dari pelaksanaan di setiap dinas/badan, tetapi juga dari **perubahan sistemik yang berdampak luas bagi pelayanan publik dan tata kelola daerah.**

Berdasarkan poin-poin yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa reformasi birokrasi di daerah tidak lagi terfragmentasi di masing-masing perangkat daerah, tetapi **dipimpin langsung oleh kepala daerah** untuk memastikan perubahan yang lebih strategis dan berdampak luas.

Oleh karena itu, hasil evaluasi yang digunakan dalam menentukan realisasi kinerja untuk indikator Nilai Reformasi Birokrasi sebagaimana tertuang dalam perjanjian kinerja Kepala BPSDM adalah hasil evaluasi yang diperoleh oleh Pemerintah Provinsi yang telah diterbitkan melalui Surat Deputi Reformasi Birokrasi Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan.

Berdasarkan evaluasi yang telah dilaksanakan, kesimpulan hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

Indeks RB Provinsi Sulawesi Barat tahun 2023 adalah 60,20 dengan kategori "B". rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No	Penilaian	Bobot	Nilai
1	RB General	100	56,39
2	RB Tematik	20	3,81
3	Indeks RB	120	60,20
			B

Capaian Kinerja pada indikator Nilai Reformasi Birokrasi, diukur dengan cara penghitungan:

$$\frac{\text{Hasil Evaluasi Nilai RB}}{\text{Target Nilai RB}} \times 100\%$$

Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja, Nilai Hasil Evaluasi RB dibagi dengan Target Nilai RB maka diperoleh nilai persentase sebesar 200,7%. Nilai capaian yang diperoleh hasilnya cukup signifikan disebabkan karena target nilai sesungguhnya yang ditetapkan masih didasarkan pada target nilai RB pada

Perangkat Daerah, dimana nilai maksimal yang dapat diperoleh oleh setiap perangkat daerah adalah sebesar 30, sesuai Lembar Hasil Evaluasi yang dilakukan pengisian bukti dukung. Namun dengan adanya kebijakan baru terkait evaluasi hasil RB sebagaimana disebutkan sebelumnya maka hasil nilai evaluasi RB yang digunakan adalah nilai hasil evaluasi RB tingkat Pemerintah Daerah. Dengan menggunakan formula penghitungan untuk memperoleh capaian kinerja dengan target kinerja sebesar 30 poin dan hasil kinerja sebanyak 60,20 poin, maka didapatkan capaian kinerja sebesar 200,7%. Untuk penghitungan capaian kinerja menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{60,20\%}{30\%} \times 100 = 200,7\%$$

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

Tabel 17  
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 6

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2022			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Pengelolaan Organisasi Lingkup BPSDMD	Nilai Reformasi Birokrasi	Poin	30	60,20	200,7

## 7. Nilai SAKIP Lingkup BPSDMD

Data yang digunakan untuk menghitung pencapaian target yang telah ditetapkan dalam indikator kinerja Nilai SAKIP lingkup BPSDMD adalah dengan merujuk pada Laporan Hasil Evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun Anggaran 2024 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 tentang Nilai Reformasi Birokrasi dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2024, disebutkan bahwa hasil evaluasi dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai 0 s.d. 100 BPSDM memperoleh nilai sebesar 80,00 dengan peringkat BB kategori Sangat Baik. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di BPSDM, dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Nilai Perolehan
1	Perencanaan Kinerja	30	27,50
2	Pengukuran Kinerja	30	22,00
3	Pelaporan Kinerja	15	11,75
4	Evaluasi Internal	25	18,75
	Jumlah	100	80,00

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

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

$$\frac{82}{80} \times 100\% = 97,6\%$$

Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja, perolehan nilai SAKIP lingkup BPSDM dibagi target nilai, maka diperoleh nilai persentase sebesar 97,6%. 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 Organisasi Lingkup BPSDMD	Nilai SAKIP lingkup BPSDM	Poin	82	80	97,6

## 8. Indeks SPBE

Indikator kinerja Nilai Indeks SPBE Lingkup BPSDM dengan sasaran strategis Meningkatkan Meningkatkan Tata Kelola dan Manajemen SPBE Lingkup BPSDM juga termasuk kategori *Learn and Growth Perspective* yang disajikan dalam indikator kinerja BPSDM tahun 2024.

Data yang digunakan untuk menghitung pencapaian target yang telah ditetapkan dalam indikator kinerja tersebut adalah dengan merujuk pada Hasil Evaluasi SPBE tahun 2024 yang diterbitkan oleh Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Provinsi Sulawesi Barat, melalui surat Keputusan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 1382 Tahun 2024, tanggal 11 Desember 2024. Aktivitas yang menunjang pencapaian indikator tersebut, terdapat pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi.

Dalam Surat Keputusan tersebut, disampaikan hasil capaian indeks SPBE seluruh OPD untuk periode penilaian Tahun 2024. Untuk BPSDM, nilai indeks SPBE yang diperoleh yaitu 3.50 dari nilai maksimal yang dapat diperoleh yaitu 5 (lima). Dengan jumlah nilai indeks yang diperoleh tersebut, maka kategori yang didapatkan yaitu masih pada kategori Sangat Baik. Tentunya hal tersebut masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Kekurangan yang masih menjadi kendala sehingga perolehan nilai indeks SPBE BPSDM belum masuk kategori memuaskan, akan menjadi bahan evaluasi untuk dilakukan perbaikan.

Dalam penentuan target kinerja Nilai Indeks SPBE Lingkup BPSDM pada tahun 2024 telah ditetapkan nilai dalam rentang angka 0-5, dihitung dengan rumus: bobot setiap indikator dikalikan dengan capaian level tingkat

kematangan masing-masing, kemudian diakumulasi hasil perhitungan total pada 25 indikator, dengan kategori nilai sebagai berikut:

Rentang Nilai	Kategori
4,2 sampai 5,0	Memuaskan
3,5 sampai <4,2	Sangat Baik
2,6 sampai <3,5	Baik
1,8 sampai <2,6	Cukup
<1,8	Kurang

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil Nilai Indes SPBE Lingkup BPSDM dengan nilai 3,50 poin berada pada kategori “sangat baik”. Oleh karena itu, Kinerja pada indikator Nilai Indeks SPBE Lingkup BPSDM, telah dapat diukur dengan cara penghitungan:

$$\frac{\text{Nilai Indeks SPBE Lingkup BPSDM tahun 2024}}{\text{Target Realisasi}} \times 100\%$$

$$\frac{3,50}{4,2} \times 100\% = 83,3\%$$

Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja, realisasi Nilai Indeks SPBE lingkup BPSDM dibagi target realisasi yang telah ditetapkan, maka diperoleh nilai persentase sebesar 83,3%. Berikut tabel perbandingan target dan realisasi kinerja dari Nilai Indeks SPBE.

Tabel 19  
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 8

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2021			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Pengelolaan Organisasi Lingkup BPSDMD	Nilai Indeks SPBE lingkup SPBE	Indeks	4,2	3,5	83,3

## 9. Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM

Capaian Indikator kinerja Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM dengan sasaran strategis Meningkatkan Pengelolaan Organisasi Lingkup BPSDM dihitung dengan menggunakan Data Jumlah realisasi keuangan BPSDM di tahun

2024. 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 2024 mendapat alokasi anggaran sebesar Rp. 8.181.170.486 yang dilaksanakan melalui 2 program dan 8 kegiatan. Realisasi keuangan untuk program dan kegiatan yang telah dilaksanakan di tahun 2024 mencapai 98,78% atau dengan nilai sebesar Rp. 8.081.006.647. Untuk lebih memperjelas kondisi realisasi per program dan kegiatan dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 20  
Realisasi Anggaran Tahun 2024

NO	PROGRAM	ANGGARAN	REALISASI	CAPAIAN (%)
<b>A</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI</b>	<b>6.398.626.383</b>	<b>6.308.854.262</b>	<b>98,60</b>
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	24.716.696	24.716.696	100
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5.051.265.302	4.975.375.647	98,50
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	133.755.000	133.350.530	99,70
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	631.315.745	618.893.016	98,03
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	390.023.240	389.038.977	99,75
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	167.550.400	167.479.396	99,96
<b>B</b>	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>1.782.544.103</b>	<b>1.772.152.385</b>	<b>99,42</b>
7	Pengembangan Kompetensi Teknis	698.209.890	695.602.532	99,63
8	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.084.334.213	1.076.549.853	99,28
	<b>Jumlah</b>	<b>8.181.170.486</b>	<b>8.081.006.647</b>	<b>98,78</b>

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

$$\frac{\text{Persentase Realisasi Anggaran tahun 2024}}{\text{Target Realisasi}} \times 100\%$$

$$\frac{98,78\%}{99,5\%} \times 100\% = 99,3\%$$

Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja, realisasi anggaran BPSDM tahun 2024 dibagi target realisasi yang telah ditetapkan, maka diperoleh nilai persentase sebesar 99,3%. 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 Organisasi Lingkup BPSDM	Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	Persen	99,5	98,78	99,3

#### 10. Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN Lingkup BPSDM

Indikator kinerja Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN Lingkup BPSDM dengan sasaran strategis Meningkatkan Pengelolaan Organisasi Lingkup BPSDM merupakan indikator kinerja ke sepuluh atau yang terakhir dalam perjanjian kinerja Kepala BPSDM tahun 2024. Untuk Mengukur tingkat tata kelola manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan melalui berbagai indikator yang mencerminkan efektivitas pengelolaan ASN dalam suatu instansi. Pengukuran ini biasanya mengacu pada kebijakan seperti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN beserta turunannya, serta regulasi terkait dari Kementerian PANRB dan BKN.

Dalam mengukur indikator sebagaimana dimaksud, Data yang digunakan adalah jumlah ASN BPSDM dengan deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Hal tersebut dilakukan karena dari seluruh mekanisme pengukuran yang dapat dilakukan, yang paling memungkinkan untuk dilakukan di tingkat perangkat daerah adalah mengukur kesesuaian

jumlah dan kompetensi ASN dengan kebutuhan organisasi (Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja – Anjab & ABK). 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 Analisis Beban Kerja dan Analisis Jabatan yang telah tersusun. Hal tersebut juga dapat terlihat pada pencapaian kinerja yang telah diperoleh di tahun 2024.

Kinerja pada indikator Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN Lingkup BPSDM, diukur dengan cara penghitungan :

$$\frac{\text{ASN dengan Jabatan yang sesuai dengan Kompetensi}}{\text{Jumlah ASN BPSDM}} \times 100\%$$
$$\frac{36}{36} \times 100\% = 100\%$$

Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja, jumlah ASN BPSDM dengan deskripsi pekerjaan yang sesuai dibagi jumlah ASN BPSDM yang berjumlah 36 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 22  
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 10

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2022			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Pengelolaan Organisasi Lingkup BPSDMD	Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN Lingkup BPSDMD	Persen	100%	100%	100%

### 3.1.3 Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2023 - 2024

Capaian kinerja tahun 2024 merupakan realisasi dari target kinerja yang menjadi indikator pencapaian kinerja tahun kedua 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 2024, telah dilakukan penyesuaian dengan merujuk pada Renstra terbaru, sehingga indikator kinerja antara tahun 2024 dengan indikator kinerja tahun sebelumnya masih sejalan, meskipun terdapat perbedaan sebagai bagian dari usaha perbaikan indikator, yang tentu saja bertujuan agar indikator kinerja yang ditetapkan dapat dikategorikan sebagai indikator kinerja yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*).

Untuk lebih memperjelas Perbandingan capaian indikator kinerja tahun 2023 dan 2024 dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 23  
Perbandingan Kinerja Tahun 2023 dan Tahun 2024

Tahun 2023							Tahun 2024						
No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2023			Capaian %	No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2024			
			Satuan	Target	Realisasi					Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
<b>Stakeholder Perspective</b>													
1	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	Poin	49	60,77	124	1	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	Poin	52	79,77	153,4
<b>Customer Perspective</b>													
2	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan	kategori	B	B	100	1	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN	Poin	11	27,84	253,1
	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	Persen	6,6	7,03	106			Jumlah ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi	Orang	100	10	10
3		Persentase ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi	Persen	1,27	0	0			2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Lembaga Pelatihan BPSDM	Jumlah Akreditasi Program Pelatihan BPSDM	Dokumen	4
<b>Internal Process Perspective</b>													
4	Meningkatnya Kompetensi Teknis, Manajerial dan fungsional, SDM Aparatur	Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN	Poin	10	10,45	105			Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan	Kategori	B	B	100
<b>Learn and Growth Perspective</b>													
5	Meningkatnya Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Lingkup BPSDM	Persentase ASN dengan Deskripsi Pekerjaan yang Sesuai	Persen	100	100	100	3	Meningkatnya Pengelolaan Organisasi Lingkup BPSDM	Nilai RB Lingkup BPSDM	Poin	30	60,20	200,7
6	Meningkatnya Pengelolaan Tata Laksana Lingkup BPSDM	Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	Poin	80	79,5	99,38			Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	Poin	82	80	97,6
7	Meningkatnya Pengelolaan Data/Informasi Lingkup BPSDM	Tingkat Dukungan Mutu Data/Sektoral	Persen	100	100	100			Indeks SPBE Lingkup BPSDM	Poin	4,2	3,5	83,3
8	Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	Poin	99	99,29	100,29			Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	Persen	99,5	98,78	99,3
9	Meningkatnya Tata Kelola dan Manajemen SPBE Lingkup BPSDM	Nilai Rapor SPBE Lingkup BPSDM	Indeks	4	3,44	86			Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN Lingkup BPSDM	Persen	100	100	100
Rata-rata Capaian Kinerja							Rata-rata Capaian Kinerja						117,24

Dari tabel perbandingan terlihat bahwa untuk tahun 2023, sasaran strategis berjumlah 9 sasaran dengan indikator sebanyak 10, berbeda dengan sasaran dan indikator di tahun 2024, dimana hanya terdapat 3 sasaran strategis dengan 10 indikator yang juga tetap merujuk pada tujuan dan sasaran dalam Rencana Strategis tahun 2023-2026.

Selanjutnya untuk penerapan 4 (empat) perspektif dalam perumusan sasaran strategis yang telah dilakukan sejak tahun 2021 hingga tahun 2023. Namun pada tahun 2024 telah dilakukan perubahan dengan lebih memantapkan sasaran strategis sehingga jumlah sasaran strategis menjadi 3 sasaran dan telah mewakili tujuan organisasi. Kemudian, dengan melihat jumlah program teknis BPSDM yang

hanya berjumlah 1 program dengan ditunjang oleh 2 kegiatan, maka seharusnya jumlah sasaran kinerja yang digunakan tidak boleh terlalu banyak, sehingga tujuan dan sasaran organisasi sejalan dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan.

Kalau dilihat dari rata-rata kinerja, pencapaian pada tahun 2024 lebih baik dibanding tahun 2023, dengan selisih 27,03%. Hal tersebut disebabkan karena secara keseluruhan untuk tahun 2024 telah dilakukan perbaikan kinerja sehingga realisasi kinerja dapat memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan. 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). Sepenacapat 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).

Jika dilihat, maka tidak ada Perbedaan mendasar dari indikator kinerja tahun 2024 dan tahun 2023, kecuali pada indikator kinerja persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun. Indikator tersebut sebelumnya tersedia pada tahun 2023, namun untuk tahun 2024 indikator tersebut dihilangkan. Penyebab dihilangkannya indikator tersebut adalah:

2. Indikator kinerja tersebut telah tercakup dalam indikator kinerja nilai dimensi kompetensi terhadap IP ASN, bahkan pengukurannya lebih akuntabel karena melalui sistem yang dikembangkan oleh BKN.
3. Pernyataan kewajiban mengikuti pelatihan minimal 20 jam pelajaran telah dirubah dan diganti menjadi pembelajaran secara terus menerus dalam undang-undang Nomor 20 tahun 2023 tentang ASN, sehingga tidak sesuai lagi untuk digunakan.

Adapun indikator Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN yang baru dimasukkan di tahun 2023, tetap dipertahankan di tahun 2024. 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 2024 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 hanya 10%. 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 2024 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 2024 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 2024 pada IKU 2024 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 25  
Perbandingan Sasaran Strategis 2023-2026 dan Penetapan Kinerja 2024

Renstra 2023-2026			Penetapan Kinerja 2024/IKU 2024		
Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Renstra 2024	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja 2024
Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	52	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	52
				Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN	11
				Jumlah ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi	100
			Meningkatnya Kualitas Pelayanan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Jumlah Akreditasi Program Pelatihan BPSDMD	4
				Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan	B
Meningkatnya Pengelolaan Organisasi Lingkup BPSDM	Nilai Reformasi Birokrasi (RB) Lingkup OPD	57	Meningkatnya Pengelolaan Organisasi Lingkup BPSDM	Nilai RB Lingkup BPSDMD	30
				Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	82
				Indeks SPBE Lingkup BPSDMD	4,2
				Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	99,5
				Tingkat Tata	100

				Kelola Manajemen ASN Lingkup BPSDMD	
--	--	--	--	--	--

Pada tabel di atas, terlihat bahwa antara Sasaran dan Indikator Kinerja Renstra 2023-2026 dan Sasaran dan Indikator Kinerja pada Penetapan Kinerja tahun 2024 telah sesuai baik pada level sasaran strategis maupun indikator kinerja. Indikator Kinerja Utama tahun 2024 merupakan turunan/cascading dari 2 sasaran dan indikator kinerja pada Renstra 2023-2026. Keberhasilan dalam capaian relaisasi target indikator kinerja utama tahun 2024 akan sangat menunjang pencapaian target indikator kinerja pada Renstra 2023-2026. Hal tersebut tidak terlepas dari adanya perbaikan yang terus menerus dilakukan agar tujuan BPSDMD 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 4 (empat) perspektif dalam penetapan kinerja yang tidak lagi digunakan, tidak menjadikan kualitas sasaran dan indikator kinerja tahun 2024 menjadi lebih rendah, bahkan hak tersebut dilakukan dalam rangka meningkatkan sistem pengukuran kinerja sehingga dapat membantu organisasi untuk memberikan pandangan menyeluruh mengenai kinerja dari organisasi itu sendiri. 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 2024	Realisasi PK 2024	Target Renstra	Target Kinerja	Capaian (%)	
						Renstra	PK 2024
1	2	3	3	4	5	6	7
Meningkatnya Kapasitas dan	Nilai Indeks Profesionalitas	79,77	79,77	52	52	153,4	153,4

Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	ASN						
	Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN	27,84	27,84	11	11	253,1	253,1
	Jumlah ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi	10	10	40	100	25	10
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Lembaga Pelatihan BPSDMD	Jumlah Akreditasi Program Pelatihan BPSDMD	3	3	2	4	150	75
	Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan	B	B	B	B	100	100
Meningkatnya Pengelolaan Organisasi Lingkup BPSDMD	Nilai RB Lingkup BPSDMD	60,20	60,20	57	30	105,6	200,7
	Nilai SAKIP Lingkup BPSDMD	80	80	72	82	111,1	97,6
	Indeks SPBE Lingkup BPSDMD	3,5	3,5	4,2	4,2	83,3	83,3
	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDMD	98,78	98,78	99	99,5	99,78	99,3
	Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN Lingkup BPSDMD	100	100	100	100	100	100
Rata-rata Kinerja						118,13%	117,24%

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 2024 merupakan turunan/cascading dari 2 sasaran dan indikator kinerja pada Renstra 2023-2026. Keberhasilan dalam capaian relaisasi target indikator kinerja utama tahun 2024 akan sangat menunjang pencapaian target indikator kinerja pada Renstra 2023-2026. Hal tersebut tidak terlepas dari adanya perbaikan yang terus menerus dilakukan agar tujuan BPSDMD 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 117,24%. Hal tersebut menandakan bahwa target Renstra secara umum pencapaiannya telah maksimal. Meskipun 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 10%. 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 2 indikator kinerja Renstra yang capaiannya di bawah 80%, bahkan salah satunya hanya memperoleh 10%. kedua indikator tersebut adalah:

1. Indikator Kinerja Jumlah ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi hanya memperoleh capaian sebesar 10%. Dimana peserta yang ditargetkan memperoleh sertifikat kompetensi adalah sebanyak 100 orang dan yang memperoleh hanya 10 orang. Hal tersebut terjadi, disamping disebabkan karena kemampuan peserta uji kompetensi PBJ yang mungkin masih rendah, juga disebabkan oleh karena kurangnya koordinasi dan inventarisasi terhadap ASN lingkup Pemprov. Sulbar yang memperoleh sertifikat kompetensi di tahun 2024. Karena besar kemungkinan, terdapat ASN yang memperoleh sertifikat kompetensi di luar penyelenggaraan uji kompetensi oleh BPSDM.
2. Indikator Kinerja Jumlah Akreditasi Program Pelatihan BPSDMD hanya memperoleh capaian sebesar 75%. Nilai yang ditargetkan adalah sebesar 4 dokumen akreditasi dan yang diperoleh hanya 3 dokumen akreditasi. Hal tersebut terjadi disebabkan karena pada persyaratan reakreditasi oleh LAN telah disebutkan bahwa salah satu syarat utama dilakukannya akreditasi adalah pengalaman penyelenggaraan sekurang-kurangnya dua kali sejak

diberikannya akreditasi Lembaga dan Program pelatihan, dimana untuk BPSDM, akreditasi terakhir yang diterima adalah pada tahun 2021. Sejak tahun 2021 hingga tahun 2024, hanya Pelatihan Dasar CPNS yang pernah diselenggarakan oleh BPSDM. Sedangkan untuk PKP belum pernah dilaksanakan karena keterbatasan anggaran. Untuk itu, pemenuhan bukti dokumen penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) tidak dapat dihadirkan, sehingga akreditasi PKP tidak dapat diterbitkan oleh LAN.

Untuk capaian perjanjian kinerja tahun 2024, Alhamdulillah hampir seluruhnya dapat tercapai. Bahkan capaian secara umum berada di atas 100%. Capaian Renstra berada diangka 118,13%, dimana nilai tersebut sedikit di atas capaian IKU yang hanya sebesar 117,24%, sebagaimana telah diuraikan sebelumnya. Meskipun terdapat 2 (dua) indikator yang tidak mencapai 80% dari capaian kinerja, namun secara keseluruhan tetap dapat dikatakan cukup sesuai dengan target kinerja yang telah ditetapkan.

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

Jika melihat capaian kinerja BPSDM dari 10 target yang ditetapkan pada tahun 2024, terlihat bahwa hampir seluruh indikator dapat terealisasi, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 3. 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 2024. Sasaran tersebut diukur menggunakan tiga indikator yaitu Nilai Indeks Profesionalitas ASN, Nilai Dimensi Kompetensi terhadap IP ASN dan Jumlah ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi, dengan masing-masing target sebesar 52 poin, 11 poin dan 100 orang.

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. Capaian kinerja yang diperoleh yaitu sebesar 153,4%

Untuk Indikator nilai dimensi kompetensi terhadap IP ASN, baik target dan capaiannya sangat identik dengan indikator Nilai indeks Profesionalitas ASN, karena nilai dimensi kompetensi adalah salah satu dari 4 dimensi pembentuk nilai IP ASN itu sendiri, dengan capaian kinerja sebesar 253,1%. Sedangkan untuk indikator ketiga yaitu jumlah ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi hanya memperoleh capaian kinerja 10%. Dari ketiga capaian indikator kinerja pada sasaran strategis pertama menunjukkan bahwa secara umum kinerja BPSDM telah dilakukan dengan maksimal. Khusus untuk indikator kinerja ketiga, maka akan dilakukan perbaikan untuk mencapai target yang diharapkan.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, bahwa tata cara dan pelaksanaan Pengukuran baik Indeks Profesionalitas ASN maupun nilai dimensi kompetensi terhadap IP 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 2024 telah diterbitkan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional BKN, dimana hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN Provinsi Sulawesi Barat adalah sebesar **79,77** dengan kategori sedang. Begitupula dengan nilai dimensi kompetensi, diperoleh hasil nilai sebesar 27,84. Hal ini berarti capaian pada sasaran strategis pertama telah melebihi target. Namun secara umum hal tersebut harus terus ditingkatkan mengingat masih ada indikator kinerja yang belum mencapai target.

Sasaran Strategis berikutnya, yaitu Meningkatnya Kualitas Pelayanan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat merupakan sasaran strategis kedua dari perjanjian kinerja tahun 2024. Sasaran tersebut diukur menggunakan indikator Jumlah akreditasi program pelatihan dengan target 4 akreditasi dan indikator Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan dengan target adalah kategori B. Nilai kinerja jumlah akreditasi diperoleh dari hasil penilaian akreditasi yang telah diperoleh oleh BPSDM. Adapun akreditasi yang diperoleh hingga tahun 2024 adalah sebanyak 3 akreditasi, yaitu akreditasi Lembaga dan program pelatihan Dasar Manajemen Bencana, akreditasi Lembaga dan program pelatihan PBJ, dan akreditasi Lembaga dan program Latsar CPNS.

Indikator berikutnya dari sasaran strategis Meningkatnya Kualitas Pelayanan Lembaga Pelatihan BPSDM yaitu nilai kinerja unit pelayanan diperoleh dari hasil survei pada 4 jenis pelatihan yang telah dilaksanakan oleh BPSDM di tahun 2024. Dari 4 pelatihan tersebut, jumlah peserta yang ikut adalah sebanyak 160 orang peserta. Dari survey kepuasan masyarakat terhadap 4 Pelatihan didapatkan nilai rata-rata kepuasan peserta Pelatihan sebesar 83,18. Hasil ini jika dibandingkan dengan target indikator indeks kepuasan masyarakat pada tahun 2023 yaitu 81,85, maka terdapat peningkatan, meskipun masih berada pada kategori yang sama yaitu kategori B, sehingga capaian kinerja yang diperoleh adalah 100%. 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 atau yang terakhir adalah Meningkatnya pengelolaan Organisasi Lingkup BPSDM. Sasaran strategis ini 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.

Pada sasaran strategis ketiga tersebut, diukur dengan menggunakan lima indikator kinerja, yaitu Nilai RB dengan capaian kinerja 200,7%, Nilai SAKIP dengan capaian kinerja 97,6%, Indeks SPBE dengan capaian kinerja 83,3, Tingkat Capaian

Kinerja Anggaran dengan capaian kinerja 99,3%, dan Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN dengan capaian kinerja 100%.

Capaian Seluruh indikator kinerja pada sasaran meningkatnya pengelolaan organisasi lingkup BPSDMD dapat terealisasi di atas 80%. Hal tersebut memberikan indikator bahwa kinerja BPSDM telah dilakukan dengan maksimal, khususnya terhadap kinerja penunjang urusan atau kesekretariatan. Hal tersebut diharapkan tidaklah menjadikan BPSDM berbangga diri dan terlena dengan keberhasilan yang diraih, melainkan akan dijadikan motivasi untuk terus berbenah agar dapat memperoleh hasil yang lebih baik lagi kedepannya.

Keberhasilan pada hampir seluruh indikator kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dari tiga sasaran dan sepuluh indikator yang telah ditetapkan untuk tahun 2024 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 2024.

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	153,4	98,78	54,62
		Nilai Dimensi	253,1	99,42	153,68

		Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN			
		Jumlah ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi	10	98,42	-88,42
2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Lembaga Pelatihan BPSDMD	Jumlah Akreditasi Program Pelatihan BPSDMD	75	99,42	-24,42
		Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan	100	98,78	1,22
3	Meningkatnya Pengelolaan Organisasi Lingkup BPSDMD	Nilai RB Lingkup BPSDMD	200,7	98,60	102,10
		Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	97,6	100,00	-2,40
		Indeks SPBE Lingkup BPSDMD	83,3	100,00	-16,70
		Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	99,3	98,50	0,80
		Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN Lingkup BPSDMD	100	99,70	0,30

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 27 di atas, BPSDM Provinsi Sulawesi Barat sepanjang Tahun Anggaran 2024 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 153,68% dan terendah adalah -88,42%. 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 nilai tingkat efisiensi yang tertinggi bersumber dari indikator nilai dimensi kompetensi yaitu dengan nilai 153,68%. Anggaran yang menunjang pencapaian indikator tersebut bersumber dari

program pengembangan sumber daya manusia dengan kegiatan pengembangan kompetensi teknis dan kegiatan sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan. Jumlah anggarannya sebesar Rp. 1.782.544.103 dengan realisasi sebesar Rp. 1.772.152.385.

Sedangkan nilai tingkat efisiensi yang terendah yaitu -88,42%, bersumber dari indikator Jumlah ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi. Data tersebut bersumber dari sub kegiatan pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang dan sumber belajar pada program pengembangan sumber daya manusia. Sebenarnya, untuk pencapaian indikator kinerja tersebut, sub kegiatan yang terkait, tidak secara langsung mengintervensi aktivitas pendukung capaian indikator tersebut, karena anggaran yang ada diperuntukkan kepada seluruh peserta uji kompetensi baik yang lulus maupun tidak. Sedangkan, yang menjadi capaian kinerja hanya peserta yang lulus uji kompetensi, dimana perbandingan antara jumlah seluruh peserta dan jumlah peserta yang lulus adalah seratus banding sepuluh. Sehingga nilai tingkat efisiensi yang diperoleh tidak sepenuhnya menggambarkan tidak efisiennya anggaran yang telah dibelanjakan.

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

BPSDM dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sepanjang tahun 2024 melaksanakan sebanyak 8 kegiatan dengan 19 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 pencapaian target 10 (sepuluh) indikator kinerja sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kinerja Kepala BPSDM Provinsi Sulawesi Barat yang telah ditetapkan dan berkesesuaian dengan target pada 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 2024 yaitu sebesar Rp. 8.181.170.486,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 8.081.006.647,- atau sebesar 98,78%.

Berdasarkan data tahun anggaran 2024 pada program dan kegiatan BPSDM yang ditujukan untuk mencapai target kinerja seluruh indikator kinerja tersebut terdapat efisiensi anggaran dimana dari alokasi sebesar Rp. 8.181.170.486,- yang diserap sebesar Rp. 8.081.006.647,- atau terdapat efisiensi sebesar 0,71% yaitu sebesar Rp. 100.163.839,-.

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 2024 dari 10 Indikator Kinerja Utama (IKU) BPSDM Provinsi Sulawesi Barat terdapat lima 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 2024.

Selain dari faktor pendorong keberhasilan, masih terdapat kekurangan di dalam pencapaian kinerja organisasi BPSDM Provinsi Sulawesi Barat sehingga menyisakan 5 indikator kinerja yang tidak mencapai target, dengan 2 diantaranya berada di bawah 80%. 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 2024 BPSDM Provinsi Sulawesi Barat:

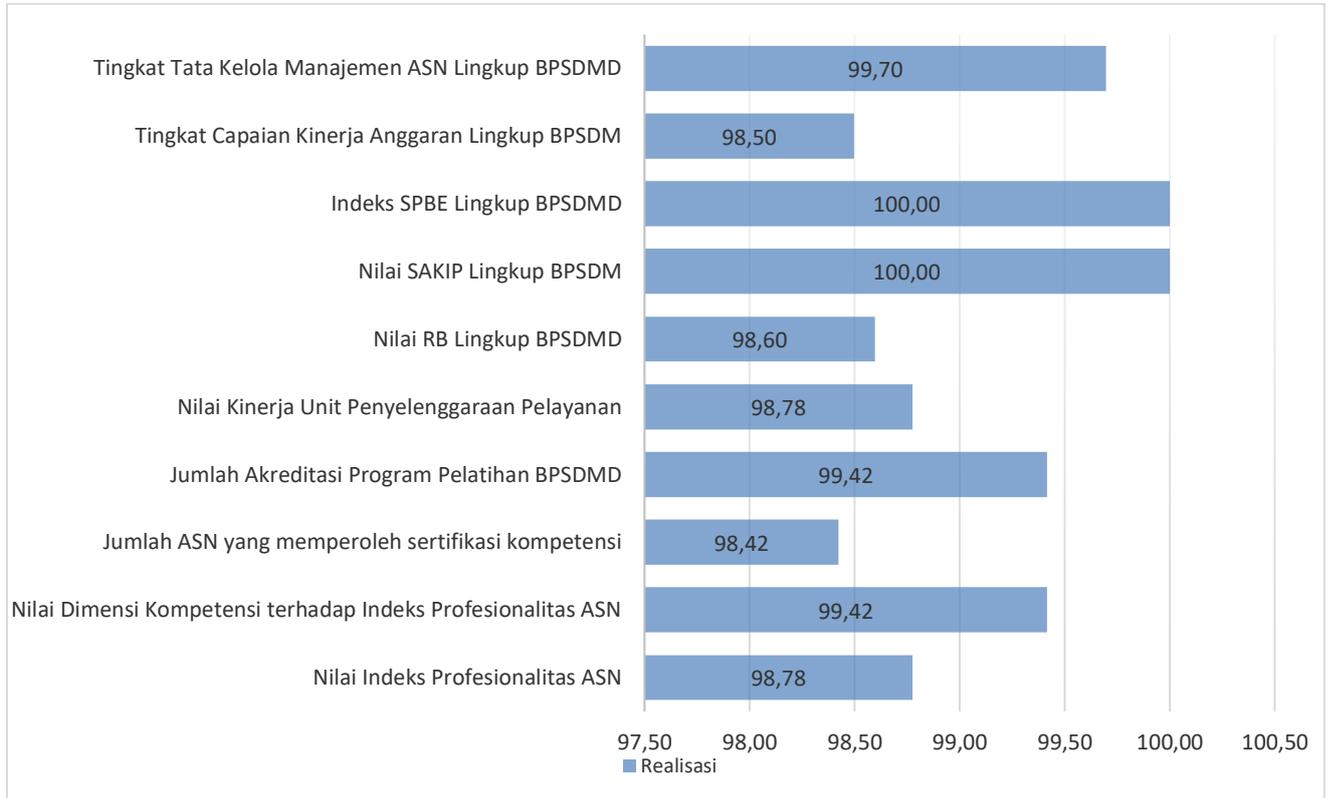
Tabel 28  
Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

No	Sasaran	Indikator	Tahun 2024			Capaian %	Nama Program	Keuangan		
			Satuan	Target	Realisasi			Pagu	Realisasi	Capaian %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	Poin	52	79,77	153,4	1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan dan Daerah 2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	8.181.170.486	8.081.006.647	98,78
		Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN	Poin	11	27,84	253,1	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.782.544.103	1.772.152.385	99,42
		Jumlah ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi	Orang	100	10	10	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	437.601.103	430.704.953	98,42
2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Lembaga Pelatihan BPSDMD	Jumlah Akreditasi Program Pelatihan BPSDMD	Dokumen	4	3	75	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.782.544.103	1.772.152.385	99,42
		Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan	Kategori	B	B	100	1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan dan Daerah 2. Program Pengembangan	8.181.170.486	8.081.006.647	98,78

							Sumber Daya Manusia			
3	Meningkatnya Pengelolaan Organisasi Lingkup BPSDMD	Nilai RB Lingkup BPSDMD	Poin	30	60,20	200,7	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	6.398.626.383	6.308.854.262	98,60
		Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	Poin	82	80	97,6	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	24.716.696	24.716.696	100,00
		Indeks SPBE Lingkup BPSDMD	Poin	4,2	3,5	83,3	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	32.520.000	32.520.000	100,00
		Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	Persen	99,5	98,78	99,3	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	5.051.265.302	4.975.375.647	98,50
		Tingkat Tata Kelola Manajemen ASN Lingkup BPSDMD	Persen	100	100	100	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	133.755.000	133.350.530	99,70

## 1.2 Realisasi Anggaran

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



Dari grafik di atas terlihat bahwa realisasi anggaran pada indikator sasaran di lingkungan BPSDM, seluruhnya dapat terealisasi di atas 98%. Realisasi indikator Jumlah ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi menjadi realisasi terendah dengan realisasi sebesar 98,42%. Sedangkan realisasi anggaran yang tertinggi terdapat pada indikator kinerja Nilai SAKIP Lingkup BPSDM dan Indeks SPBE Lingkup BPSDMD yang terealisasi sebesar 100%.

## BAB IV PENUTUP

### A. KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2024 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 3 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 2024 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 2024 dapat disimpulkan bahwa rata-rata capaian indikator kinerja sasaran yang ditetapkan pada Renja Tahun 2024 dan Renstra Tahun 2023-2026 dikategorikan "Memuaskan". Kategori "Memuaskan" terhadap capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2024 adalah

hasil perhitungan yang menghasilkan angka rata-rata capaian sasaran sebesar 117,24%. Hasil yang telah dicapai di Tahun 2024 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.