

*LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
(LKjIP)*

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI SULAWESI SELATAN
TAHUN ANGGARAN 2017



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Sultan Alauddin No. 105 B Makassar (90222)
Telp. (0411) 870708-877021-872753-875336 Fax. (0411) 876223

MAKASSAR 2018

KATA PENGANTAR

Pelaporan merupakan salah satu phase penting dalam siklus manajemen dimana didalam manajemen modern pelaporan merupakan phase terakhir yang dijadikan sebagai sarana pertanggungjawaban dan sekaligus menjadi alat untuk evaluasi dalam rangka perbaikan manajemen itu sendiri. Demikian pula Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan media utama dalam pelaksanaan akuntabilitas instansi.

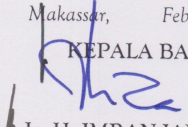
LKjIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan ini sebagai salah satu kewajiban menjawab tentang apa yang sudah diamanatkan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai pejabat publik sesuai Inpres Nomor 7 tahun 1999, sehingga diharapkan dapat menjadi media utama dalam pelaksanaan akuntabilitas kinerja secara transparan dan pertanggungjawaban kepada pejabat pemberi mandat secara berjenjang.

Dengan LKjIP ini dapat diketahui tingkat keberhasilan yang dicapai maupun masalah-masalah yang dihadapi serta upaya pemecahannya dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawab Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan selama Tahun Anggaran 2017.

Penyusunan LKjIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) sudah termasuk yang keempat belas kalinya sejak berlakunya Inpres Nomor 7 Tahun 1999 dan untuk tahun ini merupakan LKjIP Ketiga Pelaksanaan Renstra Tahun 2013-2018, semoga dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan sekaligus menjadi bahan masukan terhadap upaya peningkatan kinerja pada periode berikutnya.

Makassar, Februari 2018

KEPALA BADAN,


Dr. H. IMRAN JAUSI, M.Pd
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP. 19641126 198901 1 002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i	
KATA PENGANTAR	ii	
DAFTAR ISI	iii	
DAFTAR TABEL.....	iv	
DAFTAR GAMBAR.....	vi	
RINGKASAN EKSEKUTIF	vii	
BAB I PENDAHULUAN	1	
A. GAMBARAN UMUM ORGANISASI	1	
B. FUNGSI STRATEGIS BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROV.SULSEL.....	24	
C. PERMASALAHAN UTAMA YANG DIHADAPI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROV SULSEL	24	
BAB II PERENCANAAN KINERJA	26	1
A. PERENCANAAN STRATEGIS	26	
B. PENETAPAN KINERJA	33	
C. INDIKATOR KINERJA UTAMA	34	
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	36	
A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI	36	
B. REALISASI ANGGARAN	67	
BAB IV P E N U T U P	70	
A. KESIMPULAN	70	
B. STRATEGI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA DI MASA DATANG	71	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) menurut jenis kelamin	9
Tabel 1.2	Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Prov.SulSel Menurut Golongan/Ruang dan Jenis Kelamin Keadaan 31 Desember 2017	10
Tabel 1.3	Data Jumlah Tingkat Eselon dan Pejabat Menurut Jenis Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Prov.SulSel	11
Tabel 1.4	Data Jumlah Tenaga Pengajar/Widyaiswara Tetap Menurut Tingkat Pendidikan	12
Tabel 2.1	Penetapan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Prov.SulSel Tahun 2017	22
Tabel 2.2	Indikator Kinerja Utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Prov. SulSel Tahun 2017	23
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Kinerja	24
Tabel 3.2	Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 1 Tahun 2017	25
Tabel 3.3	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran 1 Tahun 2017 dengan Tahun Sebelumnya.....	26
Tabel 3.4	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran 1 Tahun 2017 dan Target Akhir Renstra (2018).....	27
Tabel 3.5	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran 1	29
Tabel 3.6	Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 2 Tahun 2017	31
Tabel 3.7	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran 2 Tahun 2017 dengan Tahun Sebelumnya.....	33
Tabel 3.8	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran 2 Tahun 2017 dan Target Akhir Renstra (2018).....	36
Tabel 3.9	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran 2	38
Tabel 3.10	Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 3 Tahun 2017	42
Tabel 3.11	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran 3 Tahun 2017 dengan Tahun Sebelumnya.....	43

Tabel 3.12 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran 3 Tahun 2017 dan Target Akhir Renstra (2018).....	43
Tabel 3.13 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran 3	45
Tabel 3.14 Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 4 Tahun 2017	47
Tabel 3.15 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran 4 Tahun 2017 dengan Tahun Sebelumnya.....	48
Tabel 3.16 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran 4 Tahun 2017 dan Target Akhir Renstra (2018).....	49
Tabel 3.17 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran 4	50
Tabel 3.18 Realisasi Penerimaan Pendapatan Asli Daerah Tahun 2017	52
Tabel 3.19 Anggaran dan Realisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Prov.SulSel Tahun 2017.....	53



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
(ex.Badiklat) Prov.Sulawesi Selatan..... 8



RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan ini merupakan wujud akuntabilitas pencapaian kinerja dari pelaksanaan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2013-2018 dan Rencana Kinerja Tahun 2017 yang telah ditetapkan melalui Penetapan Kinerja Tahun 2018. Penyusunan LKjIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2017 ini pada hakekatnya merupakan kewajiban dan upaya untuk membrikan penjelasan mengenai akuntabilitas dan responsibilitas terhadap kinerja yang telah dilakukan selama Tahun 2017. Hal ini mengingat pelaporan akuntabilitas kinerja merupakan suatu keharusan manajemen pemerintahan Negara/daerah dan implementasi berbagai kebijakan yang menitikberatkan pada upaya peningkatan kepercayaan public dan perwujudan pemerintahan yang baik (good governance).

Dalam rangka pelaksanaan tugas pemerintahan dibidang pendidikan dan pelatihan maka dirumuskan visi, misi, tujuan dan sasaran yang diharapkan dapat dicapai untuk masa 5 (lima) tahun yang dituangkan dalam Renstra Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2013-2018. Visi tersebut "**Terdepan Dalam Inovasi Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi**". Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, maka ditetapkan misi yaitu "(1) Mewujudkan Perencanaan Program Diklat Berbasis Kompetensi, (2) Mewujudkan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan yang berbasis Teknologi Informasi, (3) Memperluas Jejaring Kerja dengan Stakeholder, dan (4) Mewujudkan Komitmen terhadap Regulasi Kediklatan".

Tujuan yang ingin dicapai adalah (1) Menghasilkan perencanaan diklat yang berbasis kompetensi, (2) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berbasis teknologi informasi, (3) Menghasilkan kerjasama yang sinergis dengan stakeholder, dan (4) melaksanakan kediklatan sesuai dengan regulasi kediklatan. Selanjutnya dari tujuan tersebut maka ditetapkan Sasaran, yaitu (1) Meningkatnya kualitas diklat yang berbasis kompetensi, (2) Meningkatnya kapasitas

profesionalitas sumberdaya manusia, (3) Terwujudnya kerjasama yang sinergis dengan stakeholder, (4) Terwujudnya diklat sesuai regulasi.

Indikator kinerja ditetapkan dalam rangka mengukur capaian sasaran. Dari keempat sasaran ditetapkan 9 (Sembilan) indikator kinerja dan 9 target pencapaiannya. Selanjutnya dijabarkan dalam tabel berikut :

No.	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya kualitas diklat yang berbasis kompetensi	Persentase diklat yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan standar kompetensi (%)	90	90	100
		Persentase jenis diklat yang telah mempunyai standart kurikulum/silabus (%)	85	85	100
		Rata-rata Capaian Sasaran 1	100.00		
2	Meningkatnya kapasitas profesionalitas sumberdaya manusia	Persentase peserta diklat yang lulus dengan predikat minimal kelulusan Memuaskan(%)	90	90	100.00
		Persentase peserta diklat yang lulus dengan predikat minimal kelulusan Memuaskan	100	100	100.00
		Persentase CPNS yang telah mengikuti Diklat Prajabatan (%)	100	100	100.00
		Persentase peserta diklat Kepemimpinan yang lulus ujian (%)	100	100	100.00
		Persentase peserta Diklat Fungsional yang lulus ujian (%)	90	90	100.00
		Persentase penyelenggara yang mempunyai sertifikat diklat MoT dan ToC (%)	80	80	100.00
		Rata-rata Capaian Sasaran 2	100.00		
3	Terwujudnya kerjasama dengan stakeholder	Jumlah kerjasama DIKLAT dengan stakeholder (MoU/PKS/KSO)	19	19	100
4	Terwujudnya diklat sesuai regulasi	Persentase penyelenggaraan diklat sesuai usulan berdasarkan regulasi akreditasi instansi pembina (%)	90	90	100.00

- a. Pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan dalam pencapaian 4 (empat) sasaran yang telah ditetapkan pada umumnya telah mencapai target yang ditetapkan. Rata-rata tingkat capaian kinerja Badan Pendidikan dan Pelatihan Prov. Sulawesi Selatan Tahun 2017 adalah sebesar 100%. Berdasarkan tabel 3.1 skala pengukuran kinerja (Permendagri No.54 Tahun 2010) Pencapaian kinerja Tahun 2017 tergolong kategori Sangat baik.
- b. Realisasi anggaran dana APBD tahun 2017 yaitu realisasi keuangan sebesar 97,89% dan realisasi fisik 100%.

Diharapkan dengan kinerja yang telah dicapai oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan dapat mewujudkan indikator kinerja yang hendak dicapai yang termuat dalam RKPd Provinsi Sulawesi Selatan 2013 - 2018.

BAB I

PENDAHULUAN

A. GAMBARAN UMUM ORGANISASI

1. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex. Badiklat) Prov.SulSel

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertanggung jawab kepada Gubernur Sulawesi Selatan.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 101 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, sebagaimana telah diubah beberapa kali dan terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 10 Tahun 2016, yang mengatur Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) yaitu :

a. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat).

Kedudukan : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) adalah unsur pendukung tugas kepala daerah untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik, dipimpin oleh seorang Kepala yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Tugas Pokok : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) mempunyai tugas menyelenggarakan dan menyusun kebijakan daerah dibidang Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas Pembantuan

- Fungsi** :
- 1) Perumusan kebijakan teknis dibidang Pendidikan dan Pelatihan meliputi Perencanaan dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Pendidikan dan Pelatihan Fungsional, Pendidikan dan Pelatihan Struktural;
 - 2) Penyelenggaraan dan Pelatihan meliputi Bidang Perencanaan dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Pendidikan dan Pelatihan Fungsional dan Pendidikan dan Pelatihan Struktural
 - 3) Pembinaan dan Penyelenggaraan tugas dibidang Pendidikan dan Pelatihan meliputi Perencanaan dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Pendidikan dan Pelatihan Fungsional, Pendidikan dan Pelatihan Struktural;
 - 4) Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

1). Kepala Badan :

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) dipimpin oleh Kepala Badan yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Untuk melaksanakan tugas pokok Kepala Badan mempunyai fungsi :

- a) Kepala Badan mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Bidang Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan daerah
- b) Kepala Badan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1 menyelenggarakan fungsi
 - 1) Penyusunan kebijaka teknis bidang pendidikan dan pelatihan

- 2) Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang pendidikan dan pelatihan
- 3) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang pendidikan dan pelatihan
- 4) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang bidang pendidikan dan pelatihan
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya

Rincian tupoksi :

- a) Menyusun rencana kegiatan Badan Pendidikan dan Pelatihan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- c) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Badan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- d) Menyusun rancangan tugas, mengoreksi, memaraf dan atau menandatangani naskah dinas;
- e) Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- f) Merencanakan dan menyusun kebijakan teknis bidang pendidikan dan pelatihan, meliputi pendidikan dan pelatihan kepemimpinan aparatur, pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional, perencanaan kediklatan, pengembangan dan inofasi kediklatan, psikologi terapan dan sertifikasi profesi
- g) Mengoordinasikan dan menyelenggarakan dukungan teknis di pendidikan dan pelatihan meliputi pendidikan dan pelatihan kepemimpinan aparatur, pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional, perencanaan kediklatan, pengembangan dan inofasi kediklatan, psikologi terapan dan sertifikasi profesi
- h) Menyelenggarakan pembinaan di bidang pendidikan dan pelatihan meliputi pendidikan dan pelatihan kepemimpinan aparatur, pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional, perencanaan

- kediklatan, pengembangan dan inofasi kediklatan, psikologi terapan dan sertifikasi profesi;
- i) Menyelenggarakan perencanaan kebijakan teknis, program, kegiatan keuangan, umum, perlegkapan dan kepegawaian dalam lingkugan Badan;
 - j) Menyelenggarakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis penyeenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Bidang Pendidikan dan Pelatihan meliputi pendidikan dan pelatihan kepemimpinan aparatur, pedidikan dan pelatihan teknis dan fungsional, perencanaan kediklatan, pengembangan dan inofasi kediklatan, psikologi terapan dan sertifikasi profesi;;
 - k) Menyelenggarakan koordinasu dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan nonpemerintah dalam rangka penyelenggaraan Urusan Pendidikan dan Pelatihan
 - l) Menilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - m) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas kepala badan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
 - n) Menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperntahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

2). Sekretariat

Tugas Pokok dan Fungsi:

Melaksanakan sebagian tugas badan dalam dan mengkoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi urusan umum dan kepegawaian, keuangan serta penyusunan program dalam lingkup Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sulawesi Selatan.

Rincian Tupoksi :

- a) Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengkoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hokum, dan keuangan dalam lingkungan Badan;
- b) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekretaris menyelenggarakan fungsi :
 - 1) Pengoordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkungan Badan
 - 2) Pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan
 - 3) Pengoordinasian urusan umum, kepegawaian, dan hokum
 - 4) Pengoordinasian pengelolaan administrasi keuangan dan
 - 5) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugas
- c) Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliuti :
 - 1) Meyusun rencana kegiatan sekretarian sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
 - 2) Mendistribusikan dan member petunjuk pelaksanaan tugas
 - 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan sekretariat untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
 - 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
 - 5) Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
 - 6) Mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan dalam lingkungan bada sehingga terwujud koordinasi, singkrinisasi dan integrasi pelaksanaan kegiatan;

- 7) Mengoordinasikan dan melaksanakan penyusunan perencanaan, pengendalian, dan evaluasi serta pelaporan kinerja dan pelaporan keuangan Badan
- 8) Mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian
- 9) Mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan administrasi, pengkajian dan penyusunan produk hukum yang dilaksanakan oleh masing-masing bidang atau dilaksanakan dalam lingkup badan sesuai kebutuhan pelaksanaan tugas;
- 10) Mengoordinasikan dan melaksanakan urusan pelayanan ketatausahaan
- 11) Mengoordinasikan dan melaksanakan urusan rumah tangga badan
- 12) Mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan administrasi keuangan
- 13) Mengoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan organisasi dan tatalaksana
- 14) Mengoordinasikan dan melaksanakan pengelolaan kearsipan
- 15) Mengoordinasikan dan melaksanakan kegiatan kehumasan dan keprotokolan
- 16) Melaksanakan dan mengoordinasikan administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang
- 17) Mengoordinasikan dan melaksanakan pengumpulan, pengolahan penyajian data dan informasi serta fasilitas pelayanan informasi
- 18) Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah atau nonpemerintah dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi
- 19) Menilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan
- 20) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas sekretaris dan member saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan permusan kebijakan; dan

- 21) Melaksanakan tugas ekdinasaln lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya

3). Bidang Perencanaan Kediklatan

Tugas Pokok dan Fungsi :

- 1) Bidang Perencanaan Kediklatan dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis penunjang pendidikan dan pelatihan Bidang Perencanaan Kediklatan
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepala Bidang Perencanaan Kediklatan mempunyai fungsi :
 - a) Perumusan kebijakan teknis fungsi penunjan pendidikan dan pelatihan Bidang Perencanaan Kediklatan
 - b) Pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikdan dan peatihan Bidang Perencanaan Kediklatan
 - c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Bidang Perencanaan Kediklatan
 - d) Pelaksanaan administrasi Bidang perencanana kediklatan dan;
 - e) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya
- 3) Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi
 - a) Meyusun rencana kegiatan Bidang Perencanaan Kediklatan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
 - b) Mendistribusikan dan member petunjuk pelaksanaan tugas
 - c) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dal lingkungan bidang perencanaan kediklatan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
 - d) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan atau menandatangani naskah dinas;
 - e) Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya

- f) Menyiapkan dan merumuskan kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan Bidang perencanaan kediklatan meliputi analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan, monitoring dan evaluasi standarisasi
- g) Mengoordinasikan dan melaksanakan kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan Bidang Perencanaan Kediklatan meliputi analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan monitoring dan evaluasi, standarisasi
- h) Mengoordinasikan dan melaksanakan pembinaan teknis perencanaan kediklatan meliputi analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan, monitoring dan evaluasi, standarisasi
- i) Melaksanakan penyusunan rencana dan bahan pelaksanaan koordinasi perencanaan kediklatan
- j) Mengoordinasikan dan melaksanakan pemantauan, pengendalian, dan evaluasi kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan bidang perencanaan kediklatan meliputi analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan, monitoring dan evaluasi, standarisasi
- k) Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah atau nonpemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi
- l) Menilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan
- m) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas kepala bidang perencanaan kediklatan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- n) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperntahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya

4) Pengembangan dan Inovasi Kediklatan

- 1) Bidang Pengembangan Dan Inovasi Kediklatan dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan Bidang Pengembangan Dan Inovasi Kediklatan.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Pengembangan Dan Inovasi Kediklatan mempunyai fungsi :
 - a) perumusan kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan Bidang Pengembangan Dan Inovasi Kediklatan;
 - b) pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan Bidang Pengembangan Dan Inovasi Kediklatan;
 - c) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Bidang Pengembangan Dan Inovasi Kediklatan;
 - d) pelaksanaan administrasi Bidang Pengembangan Dan Inovasi Kediklatan; dan
 - e) pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.
- 3) Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a) menyusun rencana kegiatan Bidang Pengembangan Dan Inovasi Kediklatan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
 - b) mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
 - c) memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Pengembangan Dan Inovasi Kediklatan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;

- d) menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e) mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- f) menyiapkan dan merumuskan kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan Bidang Pengembangan Dan Inovasi Kediklatan meliputi kemitraan, pengembangan, inovasi kediklatan;
- g) mengoordinasikan dan melaksanakan kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan Bidang Pengembangan Dan Inovasi Kediklatan meliputi kemitraan, pengembangan, inovasi kediklatan;

5) Bidang Diklat Teknis dan Fungsional

Tugas Pokok dan Fungsi :

- 1) Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Dan Fungsional dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Dan Fungsional.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Dan Fungsional mempunyai fungsi:
 - a) perumusan kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Dan Fungsional;
 - b) pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Dan Fungsional;
 - c) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Dan Fungsional;
 - d) pelaksanaan administrasi Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Dan Fungsional; dan

- e) pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.
- 3) Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
- a) menyusun rencana kegiatan Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Dan Fungsional sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
 - b) mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
 - c) memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Dan Fungsional untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
 - d) menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
 - e) mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
 - f) mengoordinasikan dan melaksanakan perumusan kebijakan operasional penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis, fungsional dan pemerintahan;
 - g) mengoordinasikan dan melaksanakan penyusunan program pendidikan dan pelatihan teknis;
 - h) mengoordinasikan dan melaksanakan penyusunan program pendidikan dan pelatihan fungsional;
 - i) mengoordinasikan dan melaksanakan penyusunan program pendidikan dan pelatihan pemerintahan;
 - j) mengoordinasikan dan melaksanakan kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Dan Fungsional meliputi pendidikan dan pelatihan teknis, pendidikan dan pelatihan fungsional, pendidikan dan pelatihan pemerintahan;
 - k) mengoordinasikan dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan teknis;

- l) mengoordinasikan dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan fungsional;
- m) mengoordinasikan dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan pemerintahan;
- n) mengoordinasikan dan melaksanakan fasilitasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis, fungsional dan pemerintahan baik di provinsi maupun di kabupaten/kota;
- o) mengoordinasikan dan melaksanakan pembinaan teknis Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Dan Fungsional meliputi pendidikan dan pelatihan teknis, pendidikan dan pelatihan fungsional, pendidikan dan pelatihan pemerintahan;
- p) melaksanakan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis, fungsional dan pemerintahan baik di provinsi maupun di kabupaten/kota;
- q) mengoordinasikan dan melaksanakan pemantauan, pengendalian, dan evaluasi kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Dan Fungsional meliputi pendidikan dan pelatihan teknis, pendidikan dan pelatihan fungsional, pendidikan dan pelatihan pemerintahan;
- r) melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah atau nonpemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi;
- s) menilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- t) menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Dan Fungsional dan

memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan

- u) melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

5). Bidang Diklat Kepemimpinan Aparatur

Tugas Pokok dan Fungsi :

- 1) Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan Bidang pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Aparatur
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur mempunyai fungsi:
 - a) perumusan kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur;
 - b) pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur;
 - c) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur;
 - d) pelaksanaan administrasi Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur; dan
 - e) pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.
- 3) Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:

- a) menyusun rencana kegiatan Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b) mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- c) memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- d) menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e) mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- f) menyiapkan dan merumuskan kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur meliputi pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan prajabatan, dan pendidikan dan pelatihan kader;
- g) mengoordinasikan dan melaksanakan penyusunan program pendidikan dan pelatihan kepemimpinan;
- h) mengoordinasikan dan melaksanakan penyusunan program pendidikan dan pelatihan prajabatan;
- i) mengoordinasikan dan melaksanakan penyusunan program pendidikan dan pelatihan kader;
- j) mengoordinasikan dan melaksanakan kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur meliputi pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan prajabatan, dan pendidikan dan pelatihan kader;
- k) mengoordinasikan dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan;

- l) mengoordinasikan dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan prajabatan;
- m) mengoordinasikan dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan kader;
- n) mengoordinasikan dan melaksanakan fasilitasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, prajabatan dan kader baik di provinsi maupun di kabupaten/kota;
- o) mengoordinasikan dan melaksanakan pembinaan teknis Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur meliputi pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan prajabatan, dan pendidikan dan pelatihan kader;
- p) mengoordinasikan dan melaksanakan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, prajabatan dan kader baik di provinsi maupun di kabupaten/kota;
- q) melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah atau nonpemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi;
- r) menilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- s) menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- t) melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

7). Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB)

Tugas Pokok dan Fungsi :

- a) Menyusun rencana kegiatan UPT sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- b) Mendistribusikan dan member petunjuk pelaksanaan tugas
- c) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan UPT untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
- d) Menyusun rancangan tugas, mengoreksi dan memaraf atau menandatangani naskah dinas
- e) Mengikuti rapat-rapat sesuai bidang tugasnya
- f) Merumuskan dan melaksanakan kebijakan program, keuangan, penerapan ilmu-ilmu psikologi dan sertifikasi profesi
- g) Menyiapkan bahan dan melaksanakan tugas perumusan kebijakan program, keuangan, umum, erlengkapan, kepegawaian dalam lingkungan UPT
- h) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan, perencanaan, koordinasi, pembinaan pengembangan dan evaluasi penilaian kompetensi, psikotes serta konseling bagi Aparatur Sipil Negara dan non Aparatur Sipil Negara baik dalam lingkup Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Sulawesi Selatan
- i) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan, perencanaan, koordinasi, pembinaan dan pengembangan dan evaluasi sertifikasi profesi baik dalam lingkup Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Sulawesi Selatan
- j) Mengkoordinasikan dan melaksanakan pembinaan teknis penerapan ilmu-ilmu psikologi dan sertifikasi profesi

- k) Menyusun rencana dan bahan koordinasi dengan lembaga terkait dengan kemitraan penyelenggara penilaian kompetensi
- l) Mengkoordinasikan dan melaksanakan fasilitas pelaksanaan penialain kompetensi dan psikotes
- m) Mengkoordinasikan dan melaksanakan penguatan kapasitas sumber daya manusia pengelola dan penyelenggara penilaian kompetensi, psikotes dan konseling
- n) Mengkoordinasikan dan melaksanakan pemantauan, pengendalian dan evaluasi kebijakan teknis penerapan ilmu-ilmu psikologi dan sertifikasi profesi
- o) Malaksanakan koordinasi dan konseling dengan lembaga pemerintah atau non pemerintah, dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi
- p) Menilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan dan perundang-undangan
- q) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas kepala UPT dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- r) Menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasa sesuai dengan bidang tugasnya.

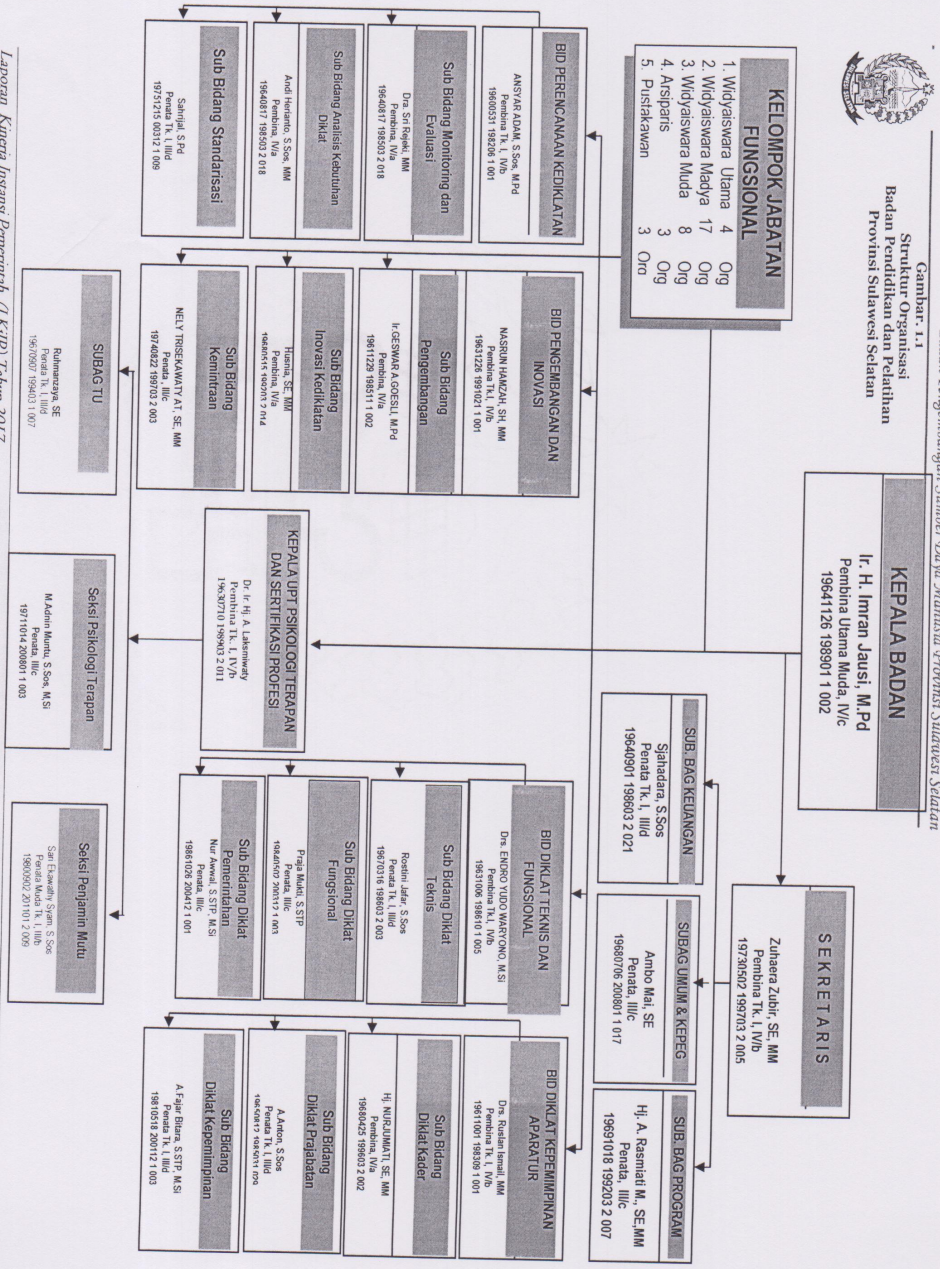
2. Struktur Organisasi

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan memiliki struktur organisasi sesuai gambar berikut :



Struktur Organisasi
Badan Pendidikan dan Pelatihan
Provinsi Sulawesi Selatan

Gambar. 1.1
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan



3. SDM Aparatur Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Prov. SulSel

Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat ditentukan oleh adanya sumber daya manusia yakni sumber daya aparatur yang berkualitas sebagai penggerak roda organisasi yang berpengaruh langsung terhadap lingkungan strategis organisasi

a. Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kelamin

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan telah memiliki PNS Sebanyak 116 Orang keadaan Desember 2017 dengan kualifikasi pendidikan yang bervariasi sebagai berikut : Program Doktoral (S3) 9 orang atau sekitar 7,76%, Pascasarjana (S2) sebanyak 46 orang atau sekitar 39,66%, berkualifikasi Sarjana (S1) sebanyak 44 orang atau sekitar 37,39%, berkualifikasi sarjana muda (D3) sebanyak 4 orang atau sekitar 3,45% dan sebanyak 13 orang atau 11,21% yang berkualifikasi SLTA kebawah.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Pegawai Badan Dikat
Menurut Jenis kelamin Tahun 2017

No	Unit Kerja	Pria	Wanita	Jumlah
1	Sekretariat	13	14	27
2	Bid. Dik. Kepemimpinan	9	4	13
3	Bid. Dik. Perencanaan Kediklatan	6	4	10
4	Bid. Dik. Teknis dan Fungsional	3	6	9
5	Bid. Dik. Pengembangan dan Inovasi Kediklatan	6	5	11
6	UPT Psikologi Terapan dan Sertifikasi Profesi	6	5	11

Sedangkan mengenai pembinaan dan pemberdayaan PNS yang ada pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) dilakukan melalui pendayagunaan dengan mendistribusikan kedalam bidang-bidang/unit kerja organisasi. Distribusi PNS menurut Bidang dan Sekretariat dapat diuraikan secara kuantitatif baik PNS laki-laki maupun perempuan pada daftar terlampir.

Didalam mendistribusikan PNS tentunya banyak variable yang mempengaruhi yakni persyaratan formal diantaranya kesesuaian kompetensi PNS dengan jabatan yang tersedia, namun secara kenyataannya selama ini sulit dicapai disemua lini pemerintahan karena berbagai normative yang ada tidak saling terkait secara berjenjang sehingga perlu adanya regulasi secara pasti mengenai jenis dan jenjang kompetensi jabatan yang terkait dengan jenis dan jenjang pendidikan dan diklat yang dipersyaratkan.

Distribusi Jumlah PNS menurut Pendidikan dan Golongan, jenis kelamin serta Widyaiswara/tenaga pengajar, dapat diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
(ex.Badiklat) Prov.SulSel
Menurut Golongan/Ruang dan Jenis Kelamin
Keadaan 31 Desember 2017

No	Menurut Golongan/Ruang	Unit Kerja																Jumlah Total	
		Kepala Badan		Sekretariat		Bidang Perencanaan		Bidang Pengembangan		Bidang Diklat Kepemi		Bidang Diklat Teknis dan		UPT Psikologi Terapan &		Widyaiswara /Fungsional			
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	Gol. I	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	b	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	c	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	d	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Gol. II	-	-	3	1	2	-	1	-	2	1	-	1	1	-	-	-	-	12
	a	-	-	-	-	2	-	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	4
	b	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	3
	c	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	d	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
3	Gol. III	-	-	10	11	1	3	2	4	6	2	2	5	4	5	6	3	-	64
	a	-	-	2	2	-	2	-	-	2	-	-	-	2	-	-	-	-	10
	b	-	-	2	2	-	1	-	1	-	1	-	2	-	2	1	-	-	12
	c	-	-	4	4	-	-	1	-	2	1	2	2	1	2	-	-	-	20
	d	-	-	2	3	1	-	1	3	2	-	-	1	1	1	5	2	-	22
4	Gol. IV	1	-	-	2	2	1	3	1	1	1	1	-	1	-	17	8	-	39
	a	-	-	-	1	1	1	1	1	-	1	-	-	-	-	2	-	-	8
	b	-	-	-	1	1	-	2	-	1	-	1	-	1	-	5	2	-	14
	c	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	5	-	13
	d	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	-	4
	e	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	JUMLAH	1	-	13	14	6	4	6	5	9	4	3	6	6	5	23	11	116	

Tabel 1.3
**DATA JUMLAH TINGKAT ESELON DAN PEJABAT MENURUT JENIS KELAMIN PADA
 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (EX.BADIKLAT) PROVINSI SULAWESI SELATAN
 KEADAAN 31 DESEMBER 2017**

No	Jumlah Job Pegawai																	Ket		
	jabatan				Eselon II				Eselon III				Eselon IV				Widyaiswara			
Eselon I	Eselon II	Eselon III	Eselon IV	P	W	JML	P	W	JML	P	W	JML	P	W	JML	P	W	JML	(8+11+14+17)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			18	19
-	1	6	18	1	-	1	4	2	6	10	8	18	21	8	29				116	

Tabel 1.4

DATA JUMLAH TENAGA PENGAJAR / WIDYASWARA TETAP MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN
PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (EX.BADIKLAT) PROVINSI SULAWESI SELATAN
KEADAAN DESEMBER 2017

No	Tingkat Golongan	Tingkat Pendidikan					Jenis Kelamin		Keterangan
		SM/D III	S1	S2	S3	Pria	Wanita		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Golongan III A B C D	-	-	-	-	-	-	-	Widyaiswara Muda : 8 orang
		-	-	1	-	1	-	-	
		-	-	-	-	-	-	-	
		-	1	3	1	4	1	-	
2	Golongan IV A B C D E	-	-	1	-	1	-	-	Widyaiswara Ahli Madya : 17 orang Widyaiswara Ahli Utama : 4 orang
		-	-	2	2	4	-		
		-	-	9	2	7	4		
		-	-	-	-	-	-		
		-	-	-	-	-	-		
Jumlah			3	11	3	12	5		

B. FUNGSI STRATEGIS BADAN PENGEMBANGAN SDM (ex.Badiklat) PROV. SULSEL

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Prov. SulSel serta mengacu pada misi dan nilai-nilai pencapaian visi, maka strategi yang dipilih adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan dan pengembangan diklat yang berbasis kompetensi
2. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang berbasis sistem Teknologi Informasi (TI)
3. Menghasilkan kerjasama yang sinergis dengan stakeholder
4. Penyelenggaraan diklat sesuai dengan regulasi kediklatan dan taat aturan jejaring kerja dengan stakeholder

C. PERMASALAHAN UTAMA (STRATEGIC ISSUED) YANG DIHADAPI BADAN PENGEMBANGAN SDM (ex.Badiklat) PROV. SULSEL

Adapun permasalahan utama berdasarkan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan saat ini adalah sebagai berikut :

1. Kelembagaan Pemerintah dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan dalam penyelenggaraan tugas Pemerintahan Umum dan Pembangunan SDM Negara belum memperlihatkan kinerja yang optimal, hal ini yang menjadi variabel antara lain dalam pelayanan publik menunjukkan tingkat kualitas pemberian pelayanan SDM belum seiring dengan tuntutan kualitas yang diharapkan masyarakat, sehingga terkesan aparatur dalam memberikan pelayanan kapasitasnya belum memadai untuk itu pemerintah daerah dalam hal ini Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan perlu melakukan langkah konkrit untuk meningkatkan kompetensi kapasitas aparatur melalui berbagai program kediklatan.
2. Lingkungan strategis pemerintahan mengalami perkembangan secara dinamis dan cepat yang berdimensi global dan nasional serta kompleksitas struktur sosial, sehingga kelembagaan pemerintah daerah harus responship terhadap perkembangan yang terjadi, begitu pula keberadaan SDM pemerintah daerah perlu terus meningkatkan kompetensinya seiring dan seirama dengan

perkembangan kemajuan yang terjadi dari waktu ke waktu. Kapasitas kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan diklat selama ini mungkin tidak memadai lagi dalam menghadapi perubahan tata nilai pergaulan global dan nasional yang begitu cepat dan kompleks, sehingga dapat mempengaruhi tingkat profesionalisme SDM dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, untuk itu kebutuhan Pendidikan dan pelatihan setiap aparatur perlu dilakukan secara dinamis sesuai tuntutan perkembangan lingkungan strategis pemerintahan.

3. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan sebagai Lembaga Diklat Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang teakreditasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya selalu memperhatikan peningkatan kualitas pelayanan terhadap pelaksanaan kediklatan secara profesionalisme, sehingga perlu didukung ketersediaan sarana dan prasarana yang memenuhi standar yang dipersyaratkan. Diakui bahwa kondisi sarana dan prasarana yang tersedia masih belum memadai utamanya pada saat pelaksanaan kegiatan kediklatan yang bersamaan / paralel, hal ini disebabkan keterbatasan anggaran, untuk itu upaya yang dilakukan dengan mengusulkan secara bertahap pengadaan sarana dan prasarana serta pemeliharaan / perbaikan sarana dan prasarana yang ada agar dapat dipertahankan dan difungsikan sesuai peruntukannya.
4. Secara umum alokasi anggaran masih kurang di beberapa kegiatan prioritas sementara objek kegiatan yang akan ditangani masih sangat banyak jumlahnya;

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. PERENCANAAN STRATEGIS

Rencana strategis sebagaimana yang tertuang dalam Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai lima tahun. Rencana Strategis Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2013-2018 merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 1 (satu) tahun sampai 5 (lima) tahun dan disusun berdasarkan pemahaman terhadap lingkungan strategik baik dalam skala nasional, regional dan lokal dengan memperhitungkan potensi, peluang dan tantangan yang ada atau timbul serta memuat visi dan misi sebagai penjabaran dalam membina unit kerja serta kebijaksanaan sasaran dan prioritas sasaran dari tahun 2013-2018. Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan memuat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Arah kebijakan, Program Pembangunan daerah, Program Prioritas dan Kegiatan Pembangunan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta berpedoman kepada RPJMD Provinsi Sulawesi Selatan Periode 2013-2018 yang bersifat indikatif.

V I S I

Visi Sulawesi Selatan tahun 2013 - 2018 adalah "*Sulawesi Selatan Sebagai Pilar Utama Pembangunan Nasional dan Simpul Jejaring Akselerasi pada Tahun 2018*".

Dengan mencermati perkembangan dan perubahan lingkungan strategi terhadap pembangunan Sulawesi Selatan maka ditetapkan visi yang mendukung visi Sulawesi Selatan sebagai berikut :

Visi Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut :

Terdepan Dalam Inovasi Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi

M I S I

Untuk mewujudkan visi tersebut, maka ditetapkan misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) sebagai berikut :

1. Mewujudkan perencanaan diklat berbasis kompetensi.
2. Mewujudkan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang berbasis teknologi informasi
3. Memperluas jejaring kerja dengan stakeholder
4. Mewujudkan komitmen terhadap regulasi kediklatan

T U J U A N

Tujuan memuat secara jelas arah mana yang akan dituju atau diinginkan organisasi, yang merupakan penjabaran dari misi yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya tujuan organisasi maka dapat diketahui dengan jelas apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi dan misinya untuk periode satu sampai lima tahun ke depan.

Tujuan Pembangunan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan dalam menjalankan Misi untuk mencapai Visi yaitu :

1. Menghasilkan perencanaan diklat yang berbasis kompetensi
2. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang berbasis Teknologi Informasi (IT)
3. Menghasilkan kerjasama yang sinergis dengan stakeholder
4. Menghasilkan penyelenggaraan diklat sesuai dengan regulasi kediklatan dan taat aturan jejaring kerja dengan stakeholder

S A S A R A N

Sasaran Pembangunan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan yaitu:

1. Tersusunnya perencanaan dan program diklat berbasis kompetensi
2. Terselenggaranya diklat berbasis SMM dan Teknologi Informasi
3. Terlaksananya kerjasama sinergis dengan stakeholder
4. Terlaksananya penyelenggaraan diklat sesuai regulasi dan taat aturan

KEBIJAKAN

Kebijakan Pembangunan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan 2017 diarahkan kepada :

1. Peningkatan kualitas pelayanan melalui jejaring kerjasama kediklatan
2. Peningkatan kualitas pelayanan kediklatan melalui penerapan Sistem Manajemen Mutu (SMM)

PROGRAM

Untuk melaksanakan Pembangunan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Sulawesi Selatan selama periode 2013-2018, maka ditetapkan program yang terkait erat dalam upaya pencapaian pembangunan di Sulawesi Selatan yaitu :

Terdapat 6 (Enam) Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan selama 5 (lima) tahun Renstra (2013-2018), maka pada Tahun 2017 kegiatan yang dilaksanakan sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Program ini diarahkan untuk penyediaan dan pengembangan sarana dan prasarana kediklatan, pengembangan dan pembinaan personil, penatausahaan administrasi kantor, barang, keuangan, penyediaan dokumen perencanaan program kegiatan dan anggaran penyediaan sistem informasi manajemen kediklatan, kepegawaian dan keuangan serta pengelolaan multimedia pembelajaran dalam upaya peningkatan kapasitas dan integritas sebagai lembaga diklat yang terakreditasi sehingga dapat diwujudkan profesionalisme dan kemandirian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mengelola kediklatan sesuai standar yang dipersyaratkan, dan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja serta kesejahteraan pegawai Badan. Adapun kegiatan yang direncanakan dalam program ini terdiri dari :

- 1) Penyediaan Pelayanan Administrasi Perkantoran
- 2) Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya air dan Listrik
- 3) Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor
- 4) Penyediaan Alat Tulis Kantor

- 5) Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- 6) Penyediaan Makanan dan Minuman
- 7) Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah
- 8) Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor

2. Program Peningkatan Kapasitas dan Kinerja SKPD

Program ini diarahkan untuk penyediaan dan pengembangan sarana dan prasarana kediklatan serta pemeliharaannya sarana dan prasarana kediklatan dalam upaya pemenuhan kelayakan standar sarana dan prasarana yang dipersyaratkan sebagai lembaga diklat terakreditasi serta mantapnya sarana dan prasarana untuk dapat digunakan sesuai peruntukannya sehingga pelayanan kelembagaan dapat lebih berkualitas dan terpercaya sebagai lembaga pengelola kediklatan yang profesional dan mandiri. Adapun kegiatan yang direncanakandalam program ini antara lain :

- 1) Peningkatan Kapasitas Pengembangan SDM Aparatur
 - 2) Pembinaan Administrasi Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - 3) Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - 4) Pengadaan Peralatan Gedung Kantor
 - 5) Pemeliharaan Gedung Kampus I dan III
 - 6) Pemeliharaan Gedung Kampus II
3. Peningkatan dan Pengembangan Sistem Perencanaan dan Sistem Evaluasi Kinerja SKPD

Program ini diarahkan untuk pengumpulan, pengolahan, dan penganalisaan terhadap seluruh program/kegiatan yang telah dilaksanakan pada tahun anggaran 2017 melalui peningkatan dan pengembangan sistem perencanaan dan sistem evaluasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia melakukan penyusunan pelaporan akuntabilitas kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Adapun kegiatan yang direncanakan dalam program ini terdiri dari :

- 1) Pelaksanaan rumpun diklat kepemimpinan, diklat prajabatan dan diklat kader
 - 2) Pelaksanaan rumpun diklat fungsional
 - 3) Pelaksanaan pelatihan/workshop/kursus-kursus singkat
 - 4) Pembinaan dan fasilitasi penyelenggaraan diklat kepemimpinan, diklat prajabatan dan diklat kader
 - 5) Pembinaan dan fasilitasi penyelenggaraan rumpun diklat teknis dan fungsional provinsi dan kab./kota se sulsel
 - 6) Pelaksanaan rumpun diklat teknis
 - 7) Pelaksanaan diklat pemerintahan
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur.

Penyusunan kegiatan program ini dilaksanakan dengan mengacu pada kesesuaian antara jenis program diklat dengan kebutuhan obyektif dan riil dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kerja pemerintah daerah serta sesuai dengan prinsip pengembangan organisasi modern. Selain itu program ini juga bertujuan untuk menyeimbangkan kegiatan program diklat yang dipersiapkan bagi pejabat struktural, fungsional dan kemampuan teknis pada jenjang organisasi pemerintahan di propinsi sampai di Desa/Kelurahan sesuai Amanat PP No. 79 Tahun 2005. Dengan adanya kesesuaian ini diharapkan diklat akan dapat meningkatkan kompetensi SDM Aparatur yang memberikan kontribusi lebih besar dalam perbaikan kinerja dan produktivitas aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Selanjutnya jenis program diklat yang dikembangkan tersebut dikategorikan kedalam beberapa rumpun diklat yaitu diklat teknis, fungsional, dan diklat kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Pelaksanaan Rumpun Diklat Kepemimpinan, Diklat Prajabatan dan Diklat Kader.
- 2) Pelaksanaan Rumpun Diklat Fungsional.
- 3) Pelaksanaan Pelatihan/Workshop/Kursus-Kursus singkat
- 4) Pembinaan fasilitas penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan, Diklat Prajabatan, dan Diklat Kader.
- 5) Pembinaan fasilitas penyelenggaraan rumpun Diklat teknis dan fungsional Provinsi dan Kabupaten/Kota se Sulawesi Selatan.

- 6) Pelaksanaan rumpun diklat teknis
 - 7) Pelaksanaan diklat pemerintahan
5. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

Kegiatan program ini diarahkan untuk mengantisipasi dinamika perubahan manajemen kediklatan yang selama ini cenderung tersentralisasi menjadi lebih terdesentralisasi sebagai implikasi dari berlakunya UU No. 32 Tahun 2004 menyebabkan bergesernya orientasi penyelenggaraan diklat baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah. Jika mengacu kepada filosofi dan esensi dari UU tersebut maka pada akhirnya tingkat muara kewenangan pemerintah akan lebih banyak berada di daerah termasuk di bidang pendidikan dan latihan sehingga Pemerintah Provinsi mempunyai peran yang signifikan dalam proses aliran kewenangan tersebut. Kewenangan dibidang diklat yang belum atau tidak dilaksanakan oleh kabupaten/kota karena keterbatasan sumber daya, akan menjadi kewenangan provinsi (sebagai fungsi fasilitasi) disamping kewenangan untuk melaksanakan diklat tertentu utamanya diklat yang sifatnya baru dan diklat yang mempunyai muatan kompetensi wawasan kebangsaan.

Kondisi ini akan mengakibatkan pergeseran pengelolaan pendidikan dan pelatihan yang selama ini lebih berorientasi pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (*training delivery*) ke pengembangan dan evaluasi pendidikan dan pelatihan (*training development*). Orientasi ke arah pengembangan program ini menghendaki adanya upaya-upaya kreatif dan inovatif untuk melakukan kajian dan mengembangkan berbagai jenis dan kurikulum program diklat beserta disain instruksional dan modul pembelajaran, termasuk diklat spesifik/lokal, sesuai dengan analisis kebutuhan diklat (*training need analisis*) dalam rangka peningkatan kompetensi aparatur yang relevan dengan bidang tugas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di daerah dengan memperhatikan Keputusan Kepala BKN No. 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 73 Tahun 2010 tentang Pendidikan dan Pelatihan di Provinsi Sulawesi Selatan.

Disamping itu perlunya kerjasama/kolaborasi yang sinergi dengan berbagai pihak antara lain Perguruan Tinggi, LSM ataupun komponen masyarakat lainnya baik dalam negeri maupun luar negeri, dalam pelaksanaan maupun pengembangan program kediklatan utamanya dalam menetapkan program diklat baru berbasis kompetensi yang berorientasi/dapat mengatasi permasalahan kinerja yang dihadapi pada tingkat pemerintahan/unit kerja daerah dengan merumuskan kompetensi yang tidak/kurang dikuasai yang dijadikan dasar untuk pengembangan sistem pembelajaran dan rumusan tujuan diklat secara tentatif. Sementara itu untuk menciptakan tolak ukur yang sama sesuai tingkat kemampuan dan karakteristik daerah dalam penyelenggaraan program-program kediklatan, maka diperlukan upaya-upaya standarisasi, analisis serta monitoring dan evaluasi kediklatan, agar standar kualitas hasil pelaksanaan diklat tetap dapat terjaga sesuai dengan norma dan standar penyelenggaraan diklat secara umum dan dapat diterapkan secara praktis dilapangan.

Kegiatan yang telah dilaksanakan dalam program ini terdiri dari:

1. Standarisasi, Akreditasi dan Sertifikasi Kediklatan
 2. Analisis Kebutuhan Diklat (AKD)
 3. Fasilitas dan kerjasama Program Kediklatan
 4. Promosi dan Publikasi Kediklatan
 5. Monitoring dan Evaluasi Kediklatan
 6. Assesment Center dan Psikologi Terapan
 7. Pengelolaan Media Instruksional pembelajaran diklat
 8. Monitoring dan Evaluasi Assesment Center
6. Program Peningkatan Kapasitas Profesionalitas SDM.

Penyusunan kegiatan program ini dilaksanakan dengan mengacu pada kesesuaian antara jenis program diklat dengan kebutuhan obyektif dan riil dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi unit kerja pemerintahan serta sesuai dengan prinsip pengembangan organisasi modern. Kegiatan dalam program ini adalah Pelatihan kepramugarian yakni untuk mendidik dan melatih calon pramugari yang handal dan profesional di Provinsi Sulawesi Selatan dan Kab./Kota.

B. PENETAPAN KINERJA

Penetapan Kinerja merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2017 mempunyai komitmen kinerja yang terdiri dari sasaran, indikator dan target tahun 2017. Target ditetapkan untuk indikator kinerja, baik indikator kinerja tingkat sasaran maupun indikator kinerja tingkat kegiatan (*input, output, outcome*). Perjanjian kinerja tahun 2017 dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 2.1
 Penetapan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat)
 Prov. Sul-Sel TA. 2017

No.	Sasaran	Indikator	Target
1	Meningkatnya kualitas diklat yang berbasis kompetensi	Persentase diklat yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan standar kompetensi	90%
		Persentase jenis diklat yang telah mempunyai standart kurikulum/silabus	85%
2	Meningkatnya kapasitas profesionalitas sumberdaya manusia	Persentase peserta diklat yang lulus dengan predikat minimal kelulusan Memuaskan	100%
		Persentase CPNS yang telah mengikuti diklat prajabatan	0%
		Persentase ASN yang telah mengikuti Diklat Kader	100%
		Persentase peserta diklat Kepemimpinan yang lulus ujian	100%
		Persentase peserta Diklat Fungsional yang lulus ujian	90%
		Persentase penyelenggara yang mempunyai sertifikat diklat MoT dan ToC	80%
3	Terwujudnya kerjasama dengan stakeholder	Jumlah kerjasama DIKLAT dengan stakeholder	19 MoU / PKS / KSO
4	Terwujudnya diklat sesuai regulasi	Persentase penyelenggaraan diklat sesuai usulan berdasarkan regulasi akreditasi instansi pembina	90%

C. INDIKATOR KINERJA UTAMA

Indikator Kinerja utama yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat)
Prov. Sul-Sel TA. 2016

No.	Indikator	Target
1	Persentase ASN yang telah mengikuti Diklat Kader	100%
2	Persentase peserta diklat Kepemimpinan yang lulus ujian	100%
3	Persentase CPNS yang telah mengikuti diklat prajabatan	0%
4	Persentase peserta Diklat Fungsional yang lulus ujian	90%

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan telah melaksanakan pengukuran kinerja dengan mengacu pada Penetapan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Tahun 2017 yang telah disepakati. Pengukuran ini dilakukan untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja sesuai dengan tingkat capaian kinerja

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Kinerja

No	Skala Capaian Kinerja	Kategori	Keterangan
1	$90.1 \geq$	Sangat Tinggi	Hijau Tua
2	$75.1 \leq 90$	Tinggi	Hijau Muda
3	$65.1 \leq 75$	Sedang	Kuning Tua
4	$50.1 \leq 65$	Rendah	Kuning Muda
5	≤ 50	Sangat Rendah	Merah

(sumber : Permendagri 54 / 2010)

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2017 dilakukan dengan cara membandingkan antara pencapaian indikator kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasinya, sehingga terlihat apakah sasaran yang telah ditetapkan tercapai atau tidak. Pencapaian indikator kinerja yang telah ditetapkan merupakan keberhasilan dari tujuan dan sasaran pembangunan periode 2013-2018. Secara umum terdapat beberapa keberhasilan pencapaian target kinerja, namun demikian terdapat juga beberapa target yang belum tercapai dalam tahun 2017.

Pelaksanaan program/kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) tahun 2017 sesuai dengan penetapan kinerja yang telah dilakukan, maka untuk mengevaluasi sasaran, program dan kegiatan yang telah ditetapkan dapat diketahui dengan melihat indikator-indikator yang terkait dengan sasaran, program dan kegiatan yang telah ditetapkan. Berdasarkan format

Pengukuran Kinerja yang telah dibuat dengan merujuk pada Indikator Kinerja Utama dan Renstra instansi maka capaian Pengukuran Kinerja Kegiatan Tahun 2017 dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan dapat dijelaskan melalui uraian tiap sasaran berikut di bawah ini:

1. Sasaran 1 : Meningkatnya kualitas diklat yang berbasis kompetensi

a). Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2017

Tabel 3.2
Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 1 Tahun 2017

Sasaran 1	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya kualitas diklat yang berbasis kompetensi	Persentase diklat yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan standar kompetensi (%)	90	90	100
	Persentase jenis diklat yang telah mempunyai standart kurikulum/silabus (%)	85	85	100
	Rata-rata Capaian Sasaran 1	100.00		

Pada sasaran meningkatnya kualitas diklat yang berbasis kompetensi di dukung oleh 2 (dua) indikator kinerja sasaran yaitu persentase diklat yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan standar kompetensi dan Persentase jenis diklat yang telah mempunyai standar kurikulum/silabus. Indikator kinerja Persentase diklat yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan standar kompetensi tahun 2017 terealisasi sebesar 90% dari target yang ditetapkan sebesar 90% sehingga capaian kinerja sebesar 100%, sedangkan indikator kinerja Persentase jenis diklat yang telah mempunyai standar kurikulum/silabus tahun 2017 terealisasi sebanyak 85% dari target yang ditetapkan yaitu 85% sehingga capaian kinerja sebesar 100%. Sehingga rata-rata capaian kinerja dari Sasaran 1 adalah sebesar 100%, artinya upaya peningkatan kualitas diklat berbasis kompetensi telah dilaksanakan dengan kinerja yang baik.

b). Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Tahun 2017 dengan Realisasi Kinerja Tahun-Tahun Sebelumnya

Tabel 3.3
Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran 1 Tahun 2017 dengan Tahun Sebelumnya

Sasaran 1	Indikator	Realisasi Tahun 2015	Realisasi Tahun 2016	Realisasi Tahun 2017	Kenaikan/(-Penurunan) Rata-rata
Meningkatnya kualitas diklat yang berbasis kompetensi	Persentase diklat yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan standar kompetensi (%)	87	87	90	1,72
	Persentase jenis diklat yang telah mempunyai standart kurikulum/silabus (%)	63	68	85	20,44
	Rata-rata kenaikan Realisasi Kinerja Sasaran 1				11,08

Berdasarkan tabel 3.3 diatas dapat dilihat bahwa perbandingan realisasi kinerja pada Sasaran 1 dari Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2017 dengan 2 (dua) indikator mengalami kenaikan rata-rata sebesar 11,08%, dengan uraian setiap indikator dijelaskan sebagai berikut :

- a. Persentase diklat yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan standar kompetensi.

Realisasi kinerja Indikator Persentase diklat yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan standar kompetensi Tahun 2017 (90%) yang mengalami peningkatan dari realisasi kinerja Tahun 2016 (87%) adapun realisasi kinerja Tahun 2015 sama dengan tahun 2016 yaitu (87%). Perkembangan Persentase diklat yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan standar kompetensi dari tahun 2015 sampai tahun 2017 sehingga rata-rata capaian mengalami kenaikan sebesar 1,72% dan diharapkan kondisi ini kedepannya dapat ditingkatkan sehingga dapat mencapai target Renstra di tahun 2018.

- b. Persentase jenis diklat yang telah mempunyai standart kurikulum/silabus

Realisasi Kinerja Indikator Persentase jenis diklat yang telah mempunyai standar kurikulum/silabus Tahun 2017 (85%) lebih besar dibandingkan dengan realisasi Tahun 2016 (68%) sedangkan untuk Tahun 2015 (63%). Perkembangan Persentase jenis diklat yang telah mempunyai standar kurikulum/silabus dari tahun 2015 sampai tahun 2017 meningkat sebanyak 20,44%, dan diharapkan kondisi ini akan terus ditingkatkan sehingga dapat mencapai target Renstra di tahun 2018.

c). *Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2017 dan Target Kinerja Renstra (2018)*

Tabel 3.4
Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran 1 Tahun 2017
dan Target Kinerja Renstra (2018)

Sasaran 1	Indikator	Realisasi Tahun 2017	Target Akhir Renstra	Realisasi s/d 2015 terhadap Renstra
Meningkatnya kualitas diklat yang berbasis kompetensi	Persentase diklat yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan standar kompetensi (%)	90	100	90.00
	Persentase jenis diklat yang telah mempunyai standart kurikulum/silabus (%)	85	100	85.00
	Rata-rata Capaian Sasaran 1 terhadap Renstra			87.50

Realisasi kinerja sasaran meningkatnya kualitas diklat yang berbasis kompetensi dibandingkan dengan target akhir Renstra maka capaian realisasi Tahun 2017 sebagai tahun keempat pelaksanaan Renstra sudah tercapai rata-rata dari 2 indikator sebesar 87,50. Untuk indikator persentase diklat yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan standar kompetensi yang terealisasi sebesar 90% sudah tercapai 90% dari target akhir Renstra yang ditetapkan sebesar 100%. Sedangkan indikator Persentase jenis diklat yang telah mempunyai standar kurikulum/silabus yang terealisasi 85% sudah tercapai 85,00% dari target akhir Renstra yang ditetapkan sebanyak 100%.

d). Analisis Penyebab Keberhasilan / Kegagalan atau Peningkatan / Penurunan Kinerja serta Solusi yang Telah Dilakukan.

Berdasarkan tabel 3.2, rata-rata capaian kinerja dari Sasaran 1 adalah sebesar 100%, artinya upaya peningkatan kapasitas profesionalitas sumberdaya manusia telah dilaksanakan dengan kinerja yang baik. Dan dari tabel 3.3. dapat dilihat bahwa perkembangan realisasi kinerja Sasaran 1 dari tahun 2015 sampai tahun 2017 meningkat 11,08%, dan bila dibandingkan dengan target akhir Renstra maka capaian realisasi Tahun 2017 sebagai tahun pelaksanaan Renstra sudah tercapai rata-rata dari 2 (dua) indikator sebesar 87,50% (tabel 3.4)

Berdasarkan tabel 3.1 skala pengukuran kinerja (Permendagri No.54 Tahun 2010) Pencapaian kinerja Sasaran 1 Tahun 2016 tergolong kategori Sangat tinggi. Keberhasilan pencapaian kinerja tersebut disebabkan antara lain yaitu (1) adanya dukungan SDM yang kompeten dalam penyusunan kurikulum/silabus dan modul diklat yang berbasis kompetensi (competency based curriculum) dan (2) adanya kerjasama dengan berbagai pihak dalam penyusunan kurikulum diklat.

Walaupun capaian pada sasaran 1 ini sudah optimal namun masih tetap ada beberapa hambatan dan kendala dalam pencapaian kinerja, antara lain : (1) belum tersusunnya standarisasi kompetensi jabatan sebagai dasar penyusunan kurikulum/silabus dan modul diklat, (2) penyusunan Jadwal Penyelesaian Penyusunan modul tidak tentu, (3) Faktor-Faktor yang mempengaruhi setiap jenis diklat cenderung bervariasi, sehingga diperlukan analisis yang tepat untuk menghasilkan petunjuk teknis yang sesuai.

Dalam rangka meningkatkan capaian kinerja, solusi yang telah dilakukan antara lain : (1) implementasi konsep penyusunan kurikulum diklat yang berbasis kompetensi, (2) monitoring terhadap jadwal penyusunan modul sehingga penyelesaiannya dapat dilakukan tepat waktu, dan (3) mendasarkan petunjuk teknis sesuai siklus diklat yang meliputi

analisis kebutuhan diklat, penetapan tujuan diklat, pengembangan desain pembelajaran, pelaksanaan diklat dan evaluasi diklat

e). *Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya*

Tabel 3.5
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran 1

Sasaran 1	Indikator	Capaian 2017	Realisasi Anggaran 2017	Efisiensi Sumber Daya
Meningkatnya kualitas diklat yang berbasis kompetensi	Persentase diklat yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan standar kompetensi	90	97.94	-10.44
	Jumlah jenis diklat yang telah mempunyai standart kurikulum/silabus (jenis diklat)	85		
	Rata-rata Capaian Sasaran 1	87.50		

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas, rata-rata capaian kinerja pada sasaran 1 adalah 87,50%, jika disandingkan dengan persentase realisasi keuangannya yaitu sebesar Rp3.231.980.780,- atau 97,94% dari total pagu anggaran sebesar Rp.3.299.936.175,- terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 2,06% dari pagu yang ditentukan.

f). *Analisis Program dan Kegiatan yang Menunjang Pencapaian Kinerja*

Program dari sasaran ini adalah Program pembinaan dan pengembangan aparatur. Tujuan dari program ini adalah meningkatkan dan mewujudkan upaya kreatif dan inovatif untuk melakukan kajian dan pengembangan berbagai jenis dan kurikulum program diklat beserta desain instruksional dan modul pembelajaran, termasuk diklat spesifik/lokal sesuai dengan analisis kebutuhan diklat dalam rangka peningkatan kompetensi sumberdaya yang relevan dengan bidang tugas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan baik ditingkat pusat maupun di Kab./Kota. Adapun Indikator Kinerja dari sasaran ini adalah

persentase diklat yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan standar kompetensi dengan capaian sebesar 100% dan persentase jenis diklat yang telah mempunyai standart kurikulum/silabus dengan capaian 100%.

Adapun alokasi anggaran tahun 2017 untuk mendukung program ini adalah sebesar Rp. Rp1.714.865.000,- dengan realisasi sebesar Rp. 1.667.894.018,- atau 97,26%, untuk pelaksanaan 8 kegiatan, yaitu :

Pada kegiatan ini terdapat alokasi anggaran dalam APBD TA. 2017 sebesar Rp.410.955.000,- dan realisasi sebesar Rp.407.012.220,- dengan tingkat capaian kinerja input (dana) 99,04%, sedangkan capaian kinerja output sebesar 100%. Serta tingkat capaian kinerja outcome sebesar 100% dengan capaian tercapainya kualitas penyelenggaraan diklat sesuai standar SMM 9001:2008.

1) Standarisasi, Akreditasi dan Sertifikasi Kediklatan

Pada kegiatan ini terdapat alokasi anggaran dalam APBD TA. 2017 sebesar Rp.410.955.000,- dan realisasi sebesar Rp.407.012.220,- dengan tingkat capaian kinerja input (dana) 99,04%, sedangkan capaian kinerja output sebesar 100%. Serta tingkat capaian kinerja outcome sebesar 100% dengan capaian tercapainya kualitas penyelenggaraan diklat sesuai standar SMM 9001:2008.

2) Analisis Kebutuhan Diklat (AKD)

Pada kegiatan ini terdapat alokasi anggaran dalam APBD TA. 2017 sebesar Rp.123.626.000,- dan realisasi sebesar Rp.122.310.600,- dengan tingkat capaian kinerja input (dana) 94,94%, sedangkan capaian kinerja output sebesar 100%. Serta tingkat capaian kinerja outcome sebesar 100% dengan capaian tercapainya peningkatan pengetahuan dan pemahaman dalam penyusunan AKD bagi aparat SKPD Prov.SulSel

3) Fasilitas dan Kerjasama Program Kediklatan

Pada kegiatan ini terdapat alokasi anggaran dalam APBD TA. 2017 sebesar Rp.42.502.000,- dan realisasi sebesar Rp. 42.502.000,- dengan tingkat capaian

kinerja input (dana), output sebesar 100%. Sedangkan capaian kinerja output sebesar 100% serta tingkat capaian kerja Outcome sebesar 100% dengan capaian tercapainya peningkatan kompetensi aparatur dalam bidang pengadaan barang dan jasa.

4) Promosi dan Publikasi Kediklatan T.A. 2017

Pada kegiatan ini terdapat alokasi anggaran dalam APBD TA. 2017 sebesar Rp.187.708.000,- dan realisasi sebesar Rp. 179.219.500,- dengan tingkat capaian kinerja input (dana) 95,48%, sedangkan capaian kinerja output sebesar 99,62%. Serta tingkat capaian kinerja outcome sebesar 100% dengan capaian tercapainya buletin inovasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia prov. Sul sel, serta tercapainya sarana informasi kediklatan yang berkualitas mengenai eksistensi & kapabilitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia prov. Sul Sel baik untuk publik maupun kalangan internal.

5) Monitoring dan Evaluasi Kediklatan Tahun 2017

Pada kegiatan ini terdapat alokasi anggaran dalam APBD TA. 2017 sebesar Rp.245.431.000,- dan realisasi sebesar Rp.242.069.988,- dengan tingkat capaian kinerja input (dana) 98,63%, sedangkan capaian kinerja output sebesar 100%. Serta tingkat capaian kinerja outcome sebesar 100% dengan capaian Tercapainya hasil monev. Bagi peserta diklat sebanyak 5 angkatan.

6) Assesment Center dan Psikologi Terapan

Pada kegiatan ini terdapat alokasi anggaran dalam APBD TA. 2017 sebesar Rp.185.590.725,- dan realisasi sebesar Rp. 169.159.017,- dengan tingkat capaian kinerja input (dana) 91,15%, sedangkan capaian kinerja output sebesar 99,85%. Serta tingkat capaian kinerja outcome sebesar 100% dengan capaian terwujudnya pengelolaan assessment center sebanyak 1 unit dan tersedianya tenaga penyusun standar kompetensi.

7) Pengelolaan media instruksional

Pada kegiatan ini terdapat alokasi anggaran dalam APBD TA. 2017 sebesar Rp.293.765.500,- dan realisasi sebesar Rp. 291.178.034,- dengan tingkat capaian kinerja input (dana) 99,12%, sedangkan capaian kinerja output sebesar 100%. Serta tingkat capaian kinerja outcome sebesar 100% dengan capaian terwujudnya daya dukung pembelajaran media instruksional pembelajaran diklat

8) Monitoring dan Evaluasi Assesment Center

Pada kegiatan ini terdapat alokasi anggaran dalam APBD TA. 2017 sebesar Rp.225.286.775,- dan realisasi sebesar Rp. 214.442.659,- dengan tingkat capaian kinerja input (dana) 95,19%, sedangkan capaian kinerja output sebesar 99,00%. Serta tingkat capaian kinerja outcome sebesar 100% dengan capaian terwujudnya mutu penyelenggaraan assesment center dan tersedianya penjaminan mutu sertifikasi profesi (LSP) dan tempau uji kompetensi (TUK).

2. Sasaran 2 : Meningkatnya Kapasitas Profesionalitas Sumber Daya Manusia

a). Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2017

Tabel 3.6
Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 2 Tahun 2017

Sasaran 2	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya kapasitas profesionalitas sumberdaya manusia	Persentase peserta diklat yang lulus dengan predikat minimal kelulusan Memuaskan(%)	92	92	100.00
	Persentase ASN yang telah mengikuti Diklat Kader (%)	90	90	100.00
	Persentase peserta diklat Kepemimpinan yang lulus ujian (%)	92	92	100.00
	Persentase CPNS yang telah mengikuti diklat prajabatan	0	0	0.00
	Persentase peserta Diklat Fungsional yang lulus ujian (%)	95	95	100.00
	Persentase penyelenggara yang mempunyai sertifikat diklat MoT dan ToC (%)	95	95	100.00
	Rata-rata Capaian Sasaran 2			100.00

Sasaran meningkatnya kapasitas profesionalitas sumberdaya manusia di dukung oleh 5 (lima) indikator kinerja sasaran dengan rata-rata capaian kinerja sebesar 100%, artinya pelaksanaan kegiatan yang menunjang capaian sasaran ini telah dilaksanakan dengan kinerja yang baik. Uraian setiap indikator sebagai berikut:

- Indikator kinerja Persentase peserta diklat yang lulus dengan predikat minimal kelulusan Memuaskan tahun 2017 terealisasi sebesar 100% pada tahun 2017, sehingga capaian kinerja sebesar 100% dari target yang ditetapkan sebesar 92%.
- Indikator kinerja Persentase ASN yang telah mengikuti Diklat kader tahun 2017 terealisasi sebesar 100% dari target yang ditetapkan yaitu

90%, artinya capaian kinerja telah mencapai target yang telah ditetapkan;

- Indikator kinerja Persentase peserta diklat kepemimpinan yang lulus ujian tahun 2017 terealisasi sebesar 100%, sehingga capaian kinerja sebesar 100% dari target yang ditetapkan sebesar 92%;
- Indikator kinerja Persentase peserta diklat fungsional yang lulus ujian tahun 2017 terealisasi sebesar 100%, sehingga capaian kinerja sebesar 100% dari target yang ditetapkan sebesar 95%;
- Sedangkan untuk indikator sasaran Persentase penyelenggara yang mempunyai sertifikat diklat MoT dan ToC, Jumlah Pejabat Struktural di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2017 sebanyak 19 orang dan yang mempunyai sertifikat MOT sebanyak 19 orang, sedangkan Jumlah Staf sebanyak 124 orang dan yang mempunyai sertifikat TOC sebanyak 75 orang, sehingga total yang mempunyai sertifikat MOT dan TOC sebanyak 86 orang atau sebesar 69.35 % dari jumlah total Pejabat dan Staf sebanyak 116 orang. Capaian kinerja Tahun 2017 sebesar 98,03% dari target yang ditetapkan sebesar 70%.

b). Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Tahun 2017 dengan Realisasi Kinerja Tahun-Tahun Sebelumnya

Tabel 3.7
Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran 2 Tahun 2017 dengan Tahun Sebelumnya

Sasaran 2	Indikator	Realisasi Tahun 2015	Realisasi Tahun 2016	Realisasi Tahun 2017	Kenaikan/(-Penurunan) Rata-rata
Meningkatnya kapasitas profesionalitas sumberdaya manusia	Persentase peserta diklat yang lulus dengan predikat minimal kelulusan Memuaskan(%)	30.07	69.44	100	152.93
	Persentase CPNS yang telah mengikuti Diklat Prajabatan (%)	99.86	100	0	-49.86
	Persentase ASN yang telah mengikuti Diklat Kader (%)	0	0	90	100.00
	Persentase peserta diklat Kepemimpinan yang lulus ujian (%)	99.62	90.38	100	-3.95
	Persentase peserta Diklat Fungsional yang lulus ujian (%)	100	100	100	0.00
	Persentase penyelenggara yang mempunyai sertifikat diklat MoT dan ToC (%)	52.63	65.12	100	50.51
	Rata-rata kenaikan Realisasi Kinerja Sasaran 2				29.93

Berdasarkan tabel 3.7 diatas dapat dilihat bahwa perbandingan realisasi kinerja pada Sasaran 2 dari Tahun 2015 dengan Tahun 2017 dengan 6 (enam) indikator mengalami kenaikan rata-rata sebesar 26.62%, dengan uraian setiap indikator dijelaskan sebagai berikut :

- a. Persentase peserta diklat yang lulus dengan predikat minimal kelulusan Memuaskan

Realisasi Kinerja Indikator Persentase peserta diklat yang lulus dengan predikat minimal kelulusan Memuaskan Tahun 2017 (100%)

lebih besar dibandingkan dengan realisasi Tahun 2016 (69.44%) sedangkan untuk realisasi Tahun 2015 (30.07%). Perkembangan Persentase peserta diklat yang lulus dengan predikat minimal kelulusan Memuaskan dari tahun 2015 sampai tahun 2017 meningkat signifikan sebanyak 152.93%.

b. Persentase CPNS yang telah mengikuti Diklat Prajabatan

Realisasi Kinerja Indikator Persentase CPNS yang telah mengikuti Diklat prajabatan Tahun 2017 (0%) lebih kecil dibandingkan dengan realisasi Tahun 2016 (100%) sedangkan untuk realisasi Tahun 2015 (99.86%). Perkembangan Persentase CPNS yang telah mengikuti Diklat prajabatan dari tahun 2015 sampai tahun 2017 menurun sebanyak 100%, karena seluruh CPNS Pemprov Sul Sel telah selesai mengikuti Diklat Prajabatan pada tahun 2016, baik penerimaan umum maupun K1 dan K2, sehingga telah mencapai target akhir Renstra.

c. Persentase ASN yang telah mengikuti diklat kader

Realisasi Kinerja Indikator Persentase ASN yang telah mengikuti Diklat Kader Tahun 2017 (100%)

d. Persentase peserta diklat kepemimpinan yang lulus ujian

Realisasi Kinerja Indikator Persentase peserta diklat kepemimpinan yang lulus ujian Tahun 2017 (100%) lebih besar dibandingkan dengan realisasi Tahun 2016 (90.38%) sedangkan untuk realisasi Tahun 2015 (99,62%). Perkembangan Persentase peserta diklat kepemimpinan yang lulus ujian dari tahun 2015 sampai tahun 2017 mengalami penurunan sebanyak -3.95%.

e. Persentase peserta diklat fungsional yang lulus ujian

Realisasi Kinerja Indikator Persentase peserta diklat fungsional yang lulus ujian Tahun 2017 (100%) sama dengan realisasi Tahun 2016 (100%) sedangkan untuk realisasi Tahun 2015 juga sama yaitu (100%) Perkembangan Persentase peserta diklat fungsional yang lulus ujian dari tahun 2014 sampai tahun 2017 mencapai 100%, dan

diharapkan kondisi ini akan terus ditingkatkan sehingga dapat mencapai target Renstra di tahun 2018.

- f. Persentase penyelenggara yang mempunyai sertifikat diklat MoT dan ToC

Realisasi Kinerja Indikator Persentase penyelenggara yang mempunyai sertifikat diklat MoT dan ToC Tahun 2017 (100%) lebih besar dibandingkan dengan realisasi Tahun 2016 (65,12%) sedangkan untuk realisasi Tahun 2015 (52.63%). Persentase penyelenggara yang mempunyai sertifikat diklat MoT dan ToC dari tahun 2014 sampai tahun 2016 meningkat sebanyak 50.51 %.

c). Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2017 dan Target Kinerja Renstra (2018)

Tabel 3.8
Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran 2 Tahun 2017
dan Target Kinerja Renstra (2018)

Sasaran 2	Indikator	Realisasi Tahun 2017	Target Akhir Renstra	Realisasi s/d 2015 terhadap Renstra
Meningkatnya kapasitas profesionalitas sumberdaya manusia	Persentase peserta diklat yang lulus dengan predikat minimal kelulusan Memuaskan(%)	100	100	100.00
	Persentase CPNS yang telah mengikuti Diklat Prajabatan (%)	100	100	100.00
	Persentase ASN yang telah mengikuti Diklat Kader (%)	100	100	100.00
	Persentase peserta diklat Kepemimpinan yang lulus ujian (%)	100	100	100.00
	Persentase peserta Diklat Fungsional yang lulus ujian (%)	100	100	100.00
	Persentase penyelenggara yang mempunyai sertifikat diklat MoT dan ToC (%)	100	100	100.00
	Rata-rata Capaian Sasaran 2 terhadap Renstra			100.00

Realisasi kinerja sasaran meningkatnya kapasitas profesionalitas sumber daya manusia dibandingkan dengan target akhir Renstra maka capaian realisasi Tahun 2017 sebagai tahun keempat pelaksanaan Renstra sudah tercapai rata-rata dari 5 (lima) indikator sebesar 100%. Untuk indikator persentase peserta diklat yang lulus dengan predikat minimal kelulusan memuaskan yang terealisasi sebesar 100% sudah tercapai target akhir Renstra yang ditetapkan sebesar 100%. Indikator persentase CPNS

yang telah mengikuti diklat prajabatan yang terealisasi sebesar 100% sudah tercapai target akhir Renstra yang ditetapkan sebesar 100%. Indikator persentase peserta diklat kepemimpinan yang lulus ujian yang terealisasi sebesar 100% sudah tercapai target akhir Renstra yang ditetapkan sebesar 100%. Indikator persentase peserta diklat fungsional yang lulus ujian yang terealisasi sebesar 100% sudah tercapai target akhir Renstra yang ditetapkan sebesar 100%. Sedangkan indikator persentase penyelenggara yang mempunyai sertifikat diklat MOT dan TOC yang terealisasi 100% sudah tercapai target akhir Renstra yang ditetapkan sebesar 100%.

d). Analisis Penyebab Keberhasilan / Kegagalan atau Peningkatan / Penurunan Kinerja serta Solusi yang Telah Dilakukan.

Berdasarkan tabel 3.6, rata-rata capaian kinerja dari Sasaran 2 adalah sebesar 100%, artinya upaya peningkatan kapasitas profesionalitas sumberdaya manusia telah dilaksanakan dengan kinerja yang sangat baik. Dan dari tabel 3.7. dapat dilihat bahwa perkembangan realisasi kinerja Sasaran 2 dari tahun 2014 sampai tahun 2017 meningkat 29,93%, dan bila dibandingkan dengan target akhir Renstra maka capaian realisasi Tahun 2017 sebagai tahun keempat pelaksanaan Renstra sudah tercapai rata-rata dari 2 (dua) indikator sebesar 100% (tabel 3.8)

Berdasarkan tabel 3.1 skala pengukuran kinerja (Permendagri No.54 Tahun 2010) Pencapaian kinerja Sasaran 2 Tahun 2016 tergolong kategori Sangat tinggi. Keberhasilan pencapaian kinerja tersebut disebabkan antara lain yaitu (1) adanya dukungan Anggaran, (2) adanya dukungan sumberdaya manusia yang kompeten, dan (3) tersedianya sarana dan prasarana yang memadai.

Namun terkait capaian kinerja indikator Persentase peserta diklat yang lulus dengan predikat minimal kelulusan memuaskan mencapai 100% dari target yang ditetapkan sebesar 100%, artinya target yang ditetapkan telah tercapai. Sedangkan capaian kinerja indikator Persentase penyelenggara yang mempunyai sertifikat diklat MOT dan TOC yang

hanya mencapai 100% dari target yang ditetapkan sebesar 100%, artinya capaian kinerja telah mencapai target yang ditetapkan.

Dalam rangka meningkatkan capaian kinerja, solusi yang telah dilakukan yaitu Penambahan kuantitas dan kualitas tenaga pengajar. Dan solusi yang akan dilakukan yaitu Perencanaan anggaran untuk pelaksanaan diklat MOT dan TOC dan peningkatan kompetensi melalui pendidikan formal S1,S2 dan jenjang S3.

e). Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Tabel 3.9
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran 2

Sasaran 2	Indikator	Capaian 2017	Realisasi Anggaran 2017	Efisiensi Sumber Daya
Meningkatnya kapasitas profesionalitas sumberdaya manusia	Persentase peserta diklat yang lulus dengan predikat minimal kelulusan Memuaskan(%)	100	97.89	2.11
	Persentase CPNS yang telah mengikuti Diklat Prajabatan (%)	100		
	Persentase ASN yang telah mengikuti Diklat Kader (%)	100		
	Persentase peserta diklat Kepemimpinan yang lulus ujian (%)	100		
	Persentase peserta Diklat Fungsional yang lulus ujian (%)	100		
	Persentase penyelenggara yang mempunyai sertifikat diklat MoT dan ToC (%)	100		
	Rata-rata Capaian Sasaran 2	100.00		

Berdasarkan Tabel 3.9 di atas, rata-rata capaian kinerja pada sasaran 2 adalah 100%, jika dibandingkan dengan persentase realisasi keuangannya yaitu sebesar Rp.26.087.176.575,- atau 97.89% dari total pagu anggaran sebesar Rp. 26.650.150.868,- terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 2.11% dari pagu yang ditentukan.

f). Analisis Program dan Kegiatan yang Menunjang Pencapaian Kinerja

Program yang menunjang Pencapaian Kinerja dari sasaran ini adalah Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur. Program ini bertujuan untuk menyeimbangkan kegiatan program diklat yang dipersiapkan bagi pejabat struktural, fungsional dan kemampuan teknis pada tingkat organisasi pemerintahan di Provinsi sampai di Desa/Kelurahan sesuai amanat PP Nomor 79 Tahun 2005. Penyusunan kegiatan program ini dilaksanakan dengan mengacu pada kesesuaian antara jenis program diklat dengan kebutuhan obyektif dan riil dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi unit kerja pemerintahan serta sesuai dengan prinsip pengembangan organisasi modern. Dengan adanya kesesuaian ini diharapkan diklat akan dapat meningkatkan kompetensi SDM aparatur yang memberikan kontribusi lebih besar dalam perbaikan kinerja dan produktivitas aparatur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Selanjutnya jenis program diklat yang dikembangkan tersebut dikategorikan ke dalam beberapa rumpun diklat yaitu Diklat Teknis, Diklat Fungsional, dan Diklat Kepemimpinan dan Prajabatan.

Indikator Kinerja dari sasaran ini yaitu Tersedianya sumber daya aparatur yang profesional. Adapun alokasi anggaran untuk mendukung program ini adalah sebesar Rp. 3.299.936.175,- dan terdapat realisasi sampai dengan 31 Desember 2017 sebesar Rp. 3.231.980.780,- atau sebesar 97,94%, dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai sasaran ini :

- 1) Pelaksanaan Rumpun Diklat Kepemimpinan, Diklat Prajabatan dan Diklat Kader

Pada kegiatan ini telah dialokasikan anggaran sebesar Rp.1.488.000.000,- dan terdapat realisasi penggunaan anggaran sampai 31 Desember 2017 sebesar Rp. 1.469.558.900,- sehingga tingkat capaian kinerja input sebesar 98,76% sedangkan tingkat capaian kinerja output sebesar 99,24% dan outcome sebesar 100% dengan capaian tercapainya tingkat kompetensi sesuai jenis/jenjang diklat yang dapat diperinci sebagai berikut :

1. Diklat Kepemimpinan Tk. III sebanyak 2 angkatan /80 orang
2. Diklat Kader Bela Negara sebanyak 1 angkatan / 60 orang
3. Diklat Revolusi Mental sebanyak 1 angkatan / 30 orang

2) Pelaksanaan Rumpun Diklat Teknis

Pada kegiatan telah dialokasikan anggaran sebesar Rp.341.546.600,- dan realisasi penggunaan anggaran sampai 31 Desember 2017 sebesar Rp. 338.473.820,- sehingga tingkat capaian kinerja input sebesar 99,10% sedangkan tingkat capaian kinerja output sebesar 100% dan outcome sebesar 100% dengan capaian tercapainya tingkat kompetensi sesuai jenis/jenjang diklat teknis 6 jenis diklat/6 angkatan dengan jumlah alumni 180 orang yang dapat diperinci sebagai berikut :

1. Diklat Penerapan Sistem Akuntansi Berbasis Akrual II 1 angkatan /30 orang
2. Diklat Workshop Keprotokoleran 1 angkatan / 30 orang
3. Workshop MC 1 angkatan/30 orang
4. Workshop Service By Heart 1 angkatan / 30 orang
5. Diklat Pengusulan Penghapusan Barang Inventaris 1 angkatan / 30 orang
6. Diklat Tata Naskah Dinas 1 angkatan / 30 orang

3) Pelaksanaan Rumpun Diklat Fungsional

Pada kegiatan ini telah dialokasikan anggaran dalam APBD 2017 sebesar Rp. 319.436.975,- dan realisasi anggaran sampai 31 Desember 2017 sebesar Rp. 315.058.200,- sehingga tingkat capaian kinerja input sebesar 98,63% sedangkan tingkat capaian kinerja output sebesar 100% dan outcome sebesar 100% dengan capaian tercapainya tingkat kompetensi sesuai jenis/jenjang diklat Fungsional 2 jenis

diklat/2 angkatan dengan jumlah alumni 50 orang dari target 50 orang yang dapat diperinci sebagai berikut :

1. Diklat TOC 1 angkatan / 25 orang
2. Diklat MOT 1 angkatan / 25 orang

4) Pelaksanaan Pelatihan/Workshop/Kursus-kursus Singkat

Telah dialokasikan anggaran dalam APBD sebesar Rp. 280.217.500,- dan terdapat realisasi sampai dengan 31 Desember 2017 sebesar Rp. 280.217.500,- sehingga tingkat capaian kinerja input (dana) adalah sebesar 100% sedangkan tingkat capaian kinerja output sebesar 100% dan outcome 100% dengan capaian tercapainya tingkat kompetensi tenaga pendidik sebanyak 240 orang.

5) Pembinaan dan Fasilitasi penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan, Diklat Prajabatan dan Diklat Kader.

Pada kegiatan ini terdapat alokasi anggaran dalam APBD TA. 2017 sebesar Rp. 640.600.000,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 637.430.660,- sehingga tingkat capaian kinerja input (dana) 99,51% dan capaian kinerja output sebesar 100% serta tingkat capaian kinerja outcome sebesar 100% dengan capaian Terjalannya simpul kerjasama mengenai fasilitasi/koordinasi penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan, Diklat Prajabatan dan Diklat Kader sebanyak angkatan di Kab/Kota se Sulse yang sinergis.

6) Koordinasi, Pembinaan dan Fasilitasi penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional Provinsi dan Kab/Kota se Sul Sel

Pada kegiatan ini terdapat alokasi anggaran dalam APBD TA. 2017 sebesar Rp. 134.485.100,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 101.893.700,- sehingga tingkat capaian kinerja input (dana) 75,77% dan capaian kinerja output sebesar 92,23% serta tingkat capaian kinerja outcome sebesar 100% dengan capaian Terjalannya simpul kerjasama mengenai koordinasi, pembinaan dan fasilitasi penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional Provinsi dan Kab/Kota yang sinergis.

7) Pelaksanaan Rumpun Diklat Pemerintahan

Pada kegiatan ini telah dialokasikan anggaran dalam APBD 2017 sebesar Rp. 95.650.000,- dan realisasi anggaran sampai 31 Desember 2017 sebesar Rp. 89.318.000,- sehingga tingkat capaian kinerja input sebesar 93,38% sedangkan tingkat capaian kinerja output sebesar 99,00% dan outcome sebesar 100% dengan capaian tercapainya tingkat kompetensi sesuai jenis/jenjang diklat teknis 4 jenis diklat/5 angkatan dengan jumlah alumni 30 orang dari target 30 orang yang dapat diperinci sebagai berikut :

1. Diklat Peningkatan Kapasitas Pemerintah Kaspasitas Aparatur Camat 1 angkatan / 30 orang

3. Sasaran 3 : Terwujudnya Kerjasama dengan Stakeholder

a). Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2017

Tabel 3.10
Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 3 Tahun 2017

Sasaran 3	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Terwujudnya kerjasama dengan stakeholder	Jumlah kerjasama DIKLAT dengan stakeholder (MoU/PKS/KSO)	19	19	100

Sasaran Terwujudnya kerjasama yang sinergis dengan stakeholder didukung oleh 1 (satu) indikator kinerja sasaran yaitu Jumlah kerjasama diklat dengan stakeholder. Pada tahun 2017 Indikator kinerja Jumlah kerjasama diklat dengan stakeholder tahun 2017 terealisasi sebesar 20 PKS/MoU/KSO dari target yang ditetapkan sebesar 19 PKS/MoU/KSO sehingga capaian kinerja sebesar 100%, artinya upaya peningkatan jumlah kerjasama diklat dengan stakeholder belum berjalan sesuai dengan target yang direncanakan hal ini disebabkan karena masih rendahnya minat Kab/kota untuk bekerjasama dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan baik itu teknis fungsional maupun dibidang pengembangan kompetensi.

b). *Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Tahun 2017 dengan Realisasi Kinerja Tahun-Tahun Sebelumnya*

Tabel 3.11
Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran 3 Tahun 2016 dengan Tahun Sebelumnya

Sasaran 3	Indikator	Realisasi Tahun 2015	Realisasi Tahun 2016	Realisasi Tahun 2017	Kenaikan/ Penurunan) Rata-rata
Terwujudnya kerjasama dengan stakeholder	Jumlah kerjasama DIKLAT dengan stakeholder (MoU/PKS/KSO)	25	26	19	-9.46

Realisasi Kinerja Indikator Jumlah kerjasama diklat dengan stakeholder Tahun 2017 (19 MoU/PKS/KSO) mengalami penurunan dari realisasi Tahun 2016 (26 MoU/PKS/KSO) dan realisasi Tahun 2015 (25 MoU/PKS/KSO). Penurunan Jumlah kerjasama diklat dengan stakeholder dari tahun 2015 sampai tahun 2017 mengalami mengalami penurunan sebesar 9.46%, dan diharapkan tahun mendatang akan mengalami peningkatan sehingga dapat mencapai target Renstra di tahun 2018.

c). *Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2016 dan Target Kinerja Renstra (2018)*

Tabel 3.12
Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran 3 Tahun 2016 dan Target Kinerja Renstra (2018)

Sasaran 3	Indikator	Realisasi Tahun 2017	Target Akhir Renstra	Realisasi s/d 2016 terhadap Renstra
Terwujudnya kerjasama yang sinergis dengan stakeholder	Jumlah kerjasama DIKLAT dengan stakeholder (MoU/PKS/KSO)	19	28	67.86

Realisasi kinerja sasaran terwujudnya kerjasama yang sinergis dengan stakeholder dengan indikator jumlah kerjasama diklat dengan stakeholder dibandingkan dengan target akhir Renstra yang ditetapkan sebanyak 28 MoU/PKS/KSO maka capaian realisasi Tahun 2017 sebagai tahun keempat pelaksanaan Renstra sudah tercapai sebesar 67.86%.

d). Analisis Penyebab Keberhasilan / Kegagalan atau Peningkatan / Penurunan Kinerja serta Solusi yang Telah Dilakukan.

Berdasarkan tabel 3.10, capaian kinerja dari Sasaran 3 adalah sebesar 100%, artinya upaya peningkatan jumlah kerjasama diklat dengan stakeholder telah sesuai dengan target yang ditetapkan. Dan dari tabel 3.11. dapat dilihat bahwa terjadi penurunan realisasi Sasaran 3 dari tahun 2015 sampai tahun 2017 menurun sebesar 9.46%, dan bila dibandingkan dengan target akhir Renstra maka capaian realisasi Tahun 2017 sebagai tahun keempat pelaksanaan Renstra sudah tercapai sebesar 67.86% (tabel 3.12)

Berdasarkan tabel 3.1 skala pengukuran kinerja (Permendagri No.54 Tahun 2010) Pencapaian kinerja Sasaran 3 Tahun 2017 tergolong kategori Sangat tinggi. Keberhasilan pencapaian kinerja tersebut disebabkan antara lain yaitu adanya pengakuan atau akreditasi dari Instansi pembina diklat (LAN - RI). Berdasarkan Surat Keputusan Kepala LAN-RI No. 2047/I/13/14/2010 tanggal 13 Desember 2010 maka Badan Pendidikan dan Pelatihan Prov. Sulawesi Selatan telah terakreditasi untuk melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan, Diklat Pim Tingkat III dan Diklat Pim Tingkat IV. Dengan demikian, Badan Diklat Prov. Sul-Sel sebagai institusi penyelenggara diklat aparatur/PNS berhak memfasilitasi penyelenggara diklat terutama untuk Pemerintah Kab./Kota se Sulawesi Selatan yang institusi penyelenggara diklatnya belum terakreditasi. Dengan status ini hampir semua penyelenggaraan diklat di lingkup Pemerintah Kab./Kota se Sulawesi Selatan telah difasilitasi oleh

Badan Diklat Prov. Sul - Sel. Status lembaga terakreditasi ini juga bahkan telah berdampak pada semakin banyaknya jumlah pihak atau mitra kerjasama dalam penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi SDM terutama pendidikan dan pelatihan. Hal ini dibuktikan dengan adanya penghargaan dari PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk kepada Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Sulawesi Selatan sebagai Tokoh Pemerintah Pionir Pendidikan dan Pelatihan Kepramugiaran kerjasama pemerintah Propinsi Sulawesi Selatan dengan pihak maskapai penerbangan Garuda Indonesia (Persero) Tbk. (Sumber : Media Surat Kabar Fajar Tanggal 8 Januari 2015).

Walaupun capaian pada sasaran 3 ini sudah optimal namun masih tetap ada beberapa hambatan dan kendala dalam pencapaian kinerja, antara lain : (1) Masih adanya lembaga diklat pusat/sektoral yang menyelenggarakan diklat kepemimpinan, teknis dan fungsional; (2) Masih adanya persaingan lembaga diklat non pemerintah penyelenggara diklat teknis dan fungsional, dan (3) Tuntutan terhadap kualitas pelayanan yang semakin tinggi.

Dalam rangka meningkatkan capaian kinerja, solusi yang telah dilakukan yaitu implementasi Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 73 Tahun 2010 tentang Pedoman Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan Sistem Satu Pintu di Provinsi Sulawesi Selatan

e). Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Tabel 3.13
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran 3

Sasaran 3	Indikator	Capaian 2017	Realisasi Anggaran 2017	Efisiensi Sumber Daya
Terwujudnya kerjasama dengan stakeholder	Jumlah kerjasama DIKLAT dengan stakeholder (MoU/PKS/KSO)	100	97.89	2.11

Berdasarkan Tabel 3.13 di atas, capaian kinerja pada sasaran ini adalah 100%, jika disandingkan dengan persentase realisasi keuangannya yaitu sebesar Rp.26.087.176.575,- atau 97.89% dari total pagu anggaran sebesar Rp.26.650.150.868,- terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 2.11% dari pagu yang ditentukan.

f). Analisis Program dan Kegiatan yang Menunjang Pencapaian Kinerja

Pada Sasaran 3 ini terdapat 3 (tiga) Program yang menunjang Pencapaian Kinerja dengan total anggaran sebesar Rp.5.214.401.175,- dengan realisasi sebesar Rp.5.098.483.198,- atau 9.77% .

- 1) Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, yaitu pada kegiatan Fasilitasi dan Kerjasama Kediklatan dengan indikator kinerja kegiatan yaitu Terlaksananya fasilitasi dan kerjasama penyelenggaraan diklat baik dalam maupun luar negeri. Pada kegiatan ini terdapat alokasi anggaran dalam APBD TA. 2017 sebesar Rp 1.714.865.000,- dan realisasi sebesar Rp.1.667.894.018,- atau 97.26% dan realisasi fisik sebesar 100%. Dan kegiatan Promosi dan Publikasi Kediklatan dengan indikator kinerja kegiatan tercapainya buletin inovasi badan diklat prov. Sul sel, serta tercapainya sarana informasi kediklatan yang berkualitas mengenai eksistensi & kapabilitas badan diklat prov. Sul Sel baik untuk publik

maupun kalangan internal. Pada kegiatan ini terdapat alokasi anggaran dalam APBD TA. 2016 sebesar Rp.187.708.000,- dan realisasi sebesar Rp.179.219.500,- atau 95.48%, dan realisasi fisik 100%.

- 2) Program Peningkatan Kapasitas Profesionalisme SDM kegiatan Pelatihan Kepramugarian dengan indikator kinerja kegiatan Tersedianya calon pramugari yang profesional. Pada kegiatan ini telah dialokasikan anggaran dalam APBD TA. 2017 sebesar Rp.199.600.000,- dan terealisasi sampai dengan 31 Desember 2017 sebesar Rp.198.608.400,- atau 99.50%, dan realisasi fisik sebesar 100%.
- 3) Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur dengan kegiatan (1) Pembinaan dan Fasilitasi penyelenggaraan diklat kepemimpinan Tk. III & IV kab/kota se sulsel dengan alokasi anggaran sebesar Rp.640.600.000,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp.637.460.660,- atau 99.51% dan realisasi fisik sebesar 100%;

4. Sasaran 4 : Terwujudnya Diklat Sesuai Regulasi

a). Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2017

Tabel 3.14
Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 4 Tahun 2017

Sasaran 4	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Terwujudnya diklat sesuai regulasi	Persentase penyelenggaraan diklat sesuai usulan berdasarkan regulasi akreditasi instansi pembina (%)	90	90	100.00

Sasaran 4 Terwujudnya diklat sesuai regulasi didukung oleh 1 (satu) indikator kinerja sasaran yaitu persentase penyelenggaraan diklat sesuai usulan berdasarkan regulasi akreditasi instansi pembina. Pada tahun 2017

Indikator kinerja persentase penyelenggaraan diklat sesuai usulan berdasarkan regulasi akreditasi instansi pembina terealisasi sebesar 100% dari target yang ditetapkan sebesar 90% sehingga capaian kinerja sebesar 100%, artinya pelaksanaan kegiatan yang menunjang capaian sasaran ini telah dilaksanakan dengan kinerja yang baik.

b). Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Tahun 2017 dengan Realisasi Kinerja Tahun-Tahun Sebelumnya

Tabel 3.15
Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran 4 Tahun 2017 dengan Tahun Sebelumnya

Sasaran 4	Indikator	Realisasi Tahun 2015	Realisasi Tahun 2016	Realisasi Tahun 2017	Kenaikan/ Penurunan) Rata-rata
Terwujudnya diklat sesuai regulasi	Persentase penyelenggaraan diklat sesuai usulan berdasarkan regulasi akreditasi instansi pembina (%)	77	83	100	18.03

Realisasi kinerja Indikator Persentase penyelenggaraan diklat sesuai usulan berdasarkan regulasi akreditasi instansi pembina Tahun 2017 (100%) lebih besar dibandingkan dengan realisasi Tahun 2016 (83%) sedangkan untuk realisasi Tahun 2015 (77%). Perkembangan Persentase penyelenggaraan diklat sesuai usulan berdasarkan regulasi akreditasi instansi pembina dari tahun 2015 sampai tahun 2017 meningkat 18.03%, dan diharapkan kondisi ini akan terus ditingkatkan sehingga dapat mencapai target Renstra di tahun 2018.

c). *Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2017 dan Target Kinerja Renstra (2018)*

Tabel 3.16
Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran 4 Tahun 2017
dan Target Kinerja Renstra (2018)

Sasaran 4	Indikator	Realisasi Tahun 2017	Target Akhir Renstra	Realisasi s/d 2015 terhadap Renstra
Terwujudnya diklat sesuai regulasi	Persentase penyelenggaraan diklat sesuai usulan berdasarkan regulasi akreditasi instansi pembina (%)	90	90	100,00

Realisasi kinerja sasaran terwujudnya diklat sesuai regulasi dengan indikator persentase penyelenggaraan diklat sesuai usulan berdasarkan regulasi akreditasi instansi Pembina yang terealisasi sebesar 100% dibandingkan dengan target akhir Renstra maka capaian realisasi Tahun 2017 sebagai tahun keempat pelaksanaan Renstra sudah tercapai sebesar 100% dari target yang ditetapkan sebesar 100%.

d). *Analisis Penyebab Keberhasilan / Kegagalan atau Peningkatan / Penurunan Kinerja serta Solusi yang Telah Dilakukan.*

Berdasarkan tabel 3.14, capaian kinerja dari Sasaran 4 adalah sebesar 100%, artinya upaya peningkatan penyelenggaraan diklat sesuai usulan berdasarkan regulasi akreditasi instansi Pembina telah dilaksanakan dengan kinerja yang sangat baik.

Dan dari tabel 3.15. dapat dilihat bahwa perkembangan realisasi kinerja Sasaran 4 dari tahun 2015 sampai tahun 2017 meningkat 18,03%, dan bila dibandingkan dengan target akhir Renstra maka capaian realisasi Tahun 2017 sebagai tahun keempat pelaksanaan Renstra sudah tercapai sebesar 100% (tabel 3.16).

Berdasarkan tabel 3.1 skala pengukuran kinerja (Permendagri No.54 Tahun 2010) Pencapaian kinerja Sasaran 4 Tahun 2016 tergolong kategori Sangat tinggi. Keberhasilan pencapaian kinerja tersebut disebabkan antara lain yaitu (1) adanya dukungan Anggaran, (2) adanya dukungan sumberdaya manusia yang kompeten, dan (3) tersedianya sarana dan prasarana yang memadai.

Dalam rangka meningkatkan capaian kinerja, solusi yang telah dilakukan yaitu Penerapan beberapa regulasi di bidang kediklatan dan Peningkatan Pengembangan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan baik yang bersifat Formal maupun Informal.

e). Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Tabel 3.17
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran 2

Sasaran	Indikator	Capaian 2017	Realisasi Anggaran 2017	Efisiensi Sumber Daya
Terwujudnya diklat sesuai regulasi	Persentase penyelenggaraan diklat sesuai usulan berdasarkan regulasi akreditasi instansi pembina (%)	99.31	97.94	1.37

Berdasarkan Tabel 3.17 di atas, capaian kinerja pada sasaran ini adalah 99.31%, jika dibandingkan dengan persentase realisasi keuangannya yaitu sebesar Rp.97.94,- terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 1.37% dari pagu yang ditentukan.

f). Analisis Program dan Kegiatan yang Menunjang Pencapaian Kinerja

Program yang menunjang Pencapaian Kinerja dari sasaran ini adalah Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur. Indikator Kinerja dari program ini yaitu Tersedianya sumber daya aparatur yang profesional. Adapun alokasi anggaran untuk mendukung program ini adalah sebesar Rp. 3.299.936.175,- dan terdapat realisasi sampai dengan 31 Desember 2017 sebesar Rp.3.231.980.780,- atau sebesar 97,94%, dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai sasaran ini .

1) Pelaksanaan Rumpun Diklat Kepemimpinan, Diklat Kader dan Diklat Prajabatan

Pada kegiatan ini telah dialokasikan anggaran sebesar Rp.1.488.000.000,- dan terdapat realisasi penggunaan anggaran sampai 31 Desember 2017 sebesar Rp.1.469.588.900,- atau 98.76% dan realisasi fisik 99.24% dan outcome sebesar 100% dengan capaian tercapainya tingkat kompetensi sesuai jenis/jenjang diklat yang dapat diperinci sebagai berikut : 1) Diklat Kepemimpinan Tk.IV sebanyak 2 angkatan /84 orang; (2) Workshop Peningkatan Refolusi Mental sebanyak 1 angkatan /30 orang; (3) Diklat Bela Negara sebanyak 1 angkatan / 60;

2) Pelaksanaan Rumpun Diklat Fungsional

Pada kegiatan ini telah dialokasikan anggaran dalam APBD 2016 sebesar Rp.319.436.975,- dan realisasi anggaran sampai 31 Desember 2017 sebesar Rp.315.058.200,- sehingga tingkat capaian kinerja input sebesar 98.63% sedangkan tingkat capaian kinerja output sebesar 100% dan outcome sebesar 100% dengan capaian tercapainya tingkat kompetensi sesuai jenis/jenjang diklat teknis 2 jenis diklat/5 angkatan dengan jumlah alumni 40 orang dari target 75 orang yang dapat diperinci sebagai berikut : (1) Diklat Penerapan sistem Akuntansi Berbasis Akrual II 1 angkatan /30 orang; (2) Diklat Training Officer Course (TOC) 1 angkatan /25 orang; (3) Workshop Keprotokoleran 1 angkatan /30 orang; (4) Diklat MOT 1 angkatan /30 orang; (5)

Workshop MC 1 angkatan /30 orang; (6) Diklat Peningkatan Kapasitas Aparat Camat 1 angkatan /30 orang; (7) Workshop service By Heart 1 angkatan /30 orang; (8) Diklat Pengusulan Penghapusan Barang Inventaris 1 angkatan /30 orang; (9) Diklat tata naskah Dinas 1 angkatan /30 orang;.

3) Pelaksanaan Pelatihan/Workshop/Kursus-kursus Singkat

Telah dialokasikan anggaran dalam APBD TA. 2017 sebesar Rp.280.217.500,- dan terdapat realisasi sampai dengan 31 Desember 2017 sebesar Rp. 280.217.500,- atau 100% dan realisasi fisik sebesar 100% dan outcome 100% dengan capain tercapainya tingkat kompetensi tenaga pendidik sebanyak 240 orang

B. REALISASI ANGGARAN TAHUN 2017

a. Pendapatan

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2017, mempunyai total target Pendapatan Asli Daerah (PAD) sebesar Rp. 2.064.467.800,-dengan realisasi sebesar Rp.1.995.779.500,- atau 96,67% dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.18
Realisasi Penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD)

No	U R A I A N	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Prosen-tas e (%)
1	Retribusi Pemakaian Kelayaan Daerah (RPKD)	664,467,800	595,779,500	89,66
2	Retribusi Jasa Pendidikan (RJU)	1,400,000,000	1,400,000,000	100,00
JUMLAH ANGGARAN		2,064,467,800	1,995,779,500	96,67

b. Belanja

Untuk tahun 2017 ini, total alokasi belanja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan sebesar

Rp. 26.650.150.868,- dan total realisasi sebanyak Rp.26.087.176.575,- atau 97,88% dan Fisik 98,85%, yang terdiri dari:

1) Belanja Tidak Langsung

Total alokasi anggaran untuk belanja tidak langsung pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan adalah Rp.10.588.583.401,- dengan realisasi Rp. 10.406.509.400,- atau 98,28% dan realisasi fisik 100%.

2) Belanja Langsung

Alokasi anggaran untuk belanja langsung Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan adalah Rp. 16.061.617.467,- dengan realisasi Rp.15.680.667.175,- atau 97,62% dengan realisasi fisik 98,95%.

Gambaran anggaran dan realisasi anggaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) yang bersumber pada anggaran APBD TA. 2017 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.19
 Anggaran dan Realisasi
 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) TA. 2017

No	U R A I A N	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Prosen-tase (%)	Sisa Anggaran (Rp)
A.	BELANJA TIDAK LANGSUNG	10,588,533,401	10,406,509,400	98.28	182,024,001
1.	Gaji dan Tunjangan	7,801,288,883	7,736,311,253	99.17	64,977,630
2.	Tambahan Penghasilan PNS	2,687,244,518	2,611,918,147	97.20	75,326,371
3.	Insentif Pungutan Retribusi Daerah	100,000,000	58,280,000	58.28	41,720,000
B.	BELANJA LANGSUNG	16,061,617,467	15,680,667,175	97.63	380,950,292
1.	Belanja Pegawai	1,708,689,500	1,654,576,000	96.83	54,113,500
2.	Belanja Barang dan Jasa	12,055,125,992	11,732,061,905	97.32	323,064,087
3.	Belanja Modal	2,297,801,975	2,294,029,270	99.84	3,772,705
JUMLAH ANGGARAN		26,650,150,868	26,087,176,575	97.89	562,974,293

Sumber : Laporan Pertanggungjawaban Bendahara Pengeluaran BPSDM, 31 Des. 2017

BAB IV P E N U T U P

A. KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2017 merupakan cerminan capaian kinerja kegiatan dan sasaran Tahun 2017 dengan mengacu pada Perencanaan Strategis (RENSTRA) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2013-2018.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan disusun sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran dan informasi pelaksanaan program dan kegiatan yang komprehensif, sarana perbaikan dan peningkatan kinerja secara berkesinambungan serta sebagai media akuntabilitas instansi yang dapat menjadi acuan baku dan analisis lanjutan dengan tujuan untuk mengidentifikasi peluang-peluang dan masukan-masukan penting guna perbaikan kinerja yang mengarah pada sinergitas, sinkronisasi dan integritas Pemerintah Daerah dalam agenda mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*).

Berdasarkan uraian pada Bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

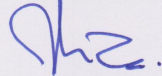
- a. Pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan pada 4 (empat) sasaran tergolong kategori "Sangat Baik" (Permendagri No. 54 Tahun 2010). Rata-rata tingkat capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Prov. Sulawesi Selatan Tahun 2017 adalah sebesar 98,80%.
- b. Realisasi anggaran dana APBD tahun 2017 yaitu realisasi keuangan sebesar 97.89% dan realisasi fisik 100%.

B. STRATEGI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA DI MASA AKAN DATANG

1. Perlunya optimalisasi pencapaian kinerja program dan kegiatan dengan melakukan perencanaan yang baik
2. Upaya-upaya peningkatan kinerja dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilakukan antara lain melalui :
 - a. Perencanaan program dan kegiatan lebih cermat serta antisipatif sehingga tidak akan mengalami permasalahan-permasalahan dalam pelaksanaannya
 - b. Peningkatan kompetensi SDM khususnya terkait dengan proses kegiatan diklat baik tenaga pengajar maupun penyelenggara.
 - c. Perencanaan diklat yang akurat melalui kegiatan perencanaan kebutuhan diklat yang dibutuhkan oleh stakeholder
 - d. Untuk mewujudkan visi dan misi, tujuan serta sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan sesuai Renstra 2013-2018 perlu ditingkatkan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan agar hasil yang dicapai secara optimal sesuai dengan target indikator kinerja yang telah ditetapkan, termasuk optimalisasi manajemen internal organisasi di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (ex.Badiklat) Provinsi Sulawesi Selatan.

Makassar, Februari 2018

KEPALA BADAN,



Ir. H. IMRAN JAUSI, M.Pd

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP. 19641126 198901 1 002