



RANCANGAN AKHIR

# RENCANA KERJA (RENJA)

## BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

# PROVINSI SULAWESI SELATAN TAHUN ANGGARAN 2018

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
Jalan Sultan Alauddin No. 105 B (0411) 870708 – 877021 Fax. 876223

Tahun 2017



## Kata Pengantar

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah Yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga kami dapat menyelesaikan Rencana Kerja (Renja) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018.

Rencana Kerja (Renja) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018 merupakan rumusan pernyataan visi, misi, tujuan dan sasaran, strategi, kebijakan sebagai komitmen bersama dalam proses pencapaian harapan di masa yang akan datang.

Hendaknya Rencana Kerja ini menjadi arah dan pedoman serta motivasi peningkatan kinerja bagi aparatur Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Rencana Kerja (Renja) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018 adalah merupakan amanat Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Akhir kata kami mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu memberikan sumbangsih pikiran dalam menyusun Renja ini. Semoga bermanfaat dan dapat mewujudkan pencapaian sasaran pembangunan daerah yang telah ditetapkan dalam dokumen RPJMD Provinsi Sulawesi selatan Tahun 2013-2018 yang akan menjadi pedoman Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2018 kedepan. Semoga.

Makassar, April 2017

Plt. Kepala Badan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia Provinsi Sulawesi  
Selatan



Ir. H. IMRAN JAUZI, M.Pd

Pangkat : Pembina Tk. I

NIP. 19641126 198901 1 002

**BAB II**

**EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN LALU (n-2)**

**2.1. EVALUASI PELAKSANAAN RENJA**

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 Mud
5	$\leq 50$	Sangat Rendah	Merah

(sumber : Pe.mendagri 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 tetapkan 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 tetapkan yaitu 85% sehingga

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	-10.41
	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 di tingkat 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. 179.219.000,- 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 assesment 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			

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 sumber daya 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				

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 Rensra (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 MoI 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 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**

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 170 orang di Kab/kota se Sulsel 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 Kasualitas 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 stakenolder didukung oleh 1 (satu) indikator kinerja sasaran yaitu Jumlah kerjasama diklat dengan stakeholder. Pada tahun 2017 Indikator kinerja Jumlah kerjasama diklat dengan stakholder tahun 2017 terealisasi sebesar 20 PKS/MoU/KSO dari target yang ditetapkan sebesar 19 PKS/MoU/KSO sehingga

**B.**

**PERMASALAHAN DAN SOLUSI**

Identifikasi permasalahan kediklatan tidak terlepas dari konsep Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan (*Human Resources Development/HRD*) di Provinsi Sulawesi Selatan dan setelah dilihat dari berbagai aspek kediklatan, maka permasalahan yang sedang dan mungkin kita hadapi dengan diberlakukannya desentralisasi kediklatan adalah sebagai berikut :

**1. Masalah-masalah yang dihadapi :**

Masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan program kegiatan tersebut antara lain :

- a) Masih terdapat peserta diklat yang dikirim tidak sesuai dengan persyaratan yang tertuang dalam surat pemanggilan peserta.
- b) Masih terdapat SKPD/Kab./Kota tidak mengirim peserta, sehingga tidak mencapai target peserta yang telah ditetapkan.
- c) Masih terdapat unit kerja/SKPD Provinsi yang menyelenggarakan diklat/pelatihan dan workshop tanpa berkoordinasi dengan Badan Diklat Provinsi Sul Sel;
- d) Belum tersusunnya jenis dan jenjang kompetensi khusus lingkup pemerintahan provinsi dan Kab./Kota

**2. Pemecahannya**

- a) Membuat dan menyiapkan lebih awal surat permintaan calon peserta kepada unit kerja/SKPD Provinsi dan Kab/kota se Sul Sel;
- b) Kepada instansi asal peserta agar mengirimkan peserta diklat yang sesuai dengan persyaratan yang tertuang dalam surat permintaan/pemanggilan peserta;
- c) Mengingatkan/menegaskan kembali kepada unit-unit kerja tentang mekanisme penyelenggaraan diklat satu pintu
- d) Perbaiki mekanisme pemanggilan peserta dengan melampirkan format biodata calon peserta yang memuat data peserta dan persetujuan pimpinan instansi asal peserta.

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 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 Reastra	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 Kenstra 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. 2017/1/13/14/2010 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 Kepramugarian 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 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**

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 sebesar 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 disandingkan 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.1.469.588.000,- 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 capaian 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	URAIAN	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Prosen-tase (%)
1	Retribusi Pemakaian Kelembagaan Daerah (RPKD)	664,467,800	595,779,500	89,66
2	Retribusi Jasa Pendidikan (IJKL)	1,400,000,000	1,400,000,000	100,00
<b>JUMLAH ANGGARAN</b>		<b>2,064,467,800</b>	<b>1,995,779,500</b>	<b>96,67</b>

**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 Pengutan Retribusi Daerah	100,000,000	58,280,000	58.28	41,720,000
B.	BELANJA LANGSUNG	16,061,617,167	15,680,667,175	97.63	380,950,292
1.	Belanja Pegawai	1,508,689,500	1,451,576,000	96.83	57,113,500
2.	Belanja Barang dan Jasa	12,059,129,992	11,732,061,905	97.32	327,068,087
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

Keberhasilan dalam mencapai tujuan pembangunan tidak terlepas dari suatu perencanaan yang baik yang bermuara pada pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Pencapaian tersebut hanya dapat diperoleh melalui suatu evaluasi pelaksanaan program kegiatan untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program kegiatan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

Secara umum Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan terdiri visi dan misi kemudian tujuan dan sasaran serta cara mencapai tujuan dan sasaran yang terdiri dari kebijaksanaan yang akan ditempuh, menggunakan strategi yang tepat dan cara-cara pencapaian tujuan dan sasaran yang tepat dari kebijaksanaan yang akan ditempuh. Cara mencapai tujuan dan sasaran ini disusun secara sistematis, jelas dan terukur dengan memperhatikan ketersediaan sumberdaya dan waktu yang akan dipergunakan. Hal ini sangat penting dan menentukan untuk penetapan indikator dan target kerja dalam proses penyusunan rencana kerja (Renja) dan penyusunan rencana kerja dan anggaran (RKA) pada setiap tahun anggaran pelaksanaan Renstra 2013 - 2018.

Penyusunan Evaluasi Program kegiatan telah dilaksanakan sesuai jumlah alokasi anggaran dalam APBD Prov. Sul Sel T.A. 2016 keadaan 31 Desember 2016.

Pada Tahun Anggaran 2016, terdapat alokasi anggaran belanja langsung dan belanja tidak langsung dalam APBD sebesar Rp. 31.270.839.314,- untuk pelaksanaan Enam (6) program dengan 33 kegiatan. Realisasi penggunaan anggaran per 31 Desember 2016 sebesar Rp. 31.270.839.314,- atau 100% dan Fisik 100%. Setelah dilakukan Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK) maka diperoleh capaian kinerja outcome kegiatan sebesar 100% dengan kategori **"Sangat Baik"**.

Gambaran Evaluasi penggunaan anggaran belanja langsung dan Belanja Tidak Langsung serta Capaian Kinerja input, output dan outcome pada TA. 2015-2017 diuraikan pada tabel berikut ini :

**Tabel**  
**Realisasi Capaian Kinerja Input (dana),**  
**Output (Keluaran/Fisik) dan Outcome (Hasil)**  
**Tahun 2015 – 2018**

Tahun	Realisasi Capaian (%)			Ket.
	Input (dana)	Output (keluaran fisik)	Outcome (Hasil)	
2015	100	100	100	
2016	100	100	100	
2017	97,89	97,89	97,89	Realisasi Desember 2017

## 12 ANALISIS PELAYANAN SKPD

Untuk mewujudkan Visi dan Misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, maka telah ditetapkan enam program yang telah ditetapkan dalam Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2013 – 2018 sebagai penjabaran dari Rancangan RPJMD Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2013-2018 yakni misi pembangunan daerah ke-3 dan 7 :

1. Misi 3 : Meningkatkan akses dan kualitas pelayanan pendidikan, kesehatan dan infrastruktur
2. Misi 7 : Meningkatkan perwujudan pemerintahan yang baik dan bersih

dimana sarasannya antara lain adalah "Peningkatan kualitas penyelenggaraan urusan pemerintah daerah".

Berbagai kegiatan kediklatan yang telah dilaksanakan dalam tahun anggaran: 2017, baik kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilaksanakan di Provinsi dengan dana dari APBD Provinsi, APBN dan/atau sumber dana lainnya yang sah, maupun kegiatan fasilitasi penyelenggaraan diklat pada Kabupaten/Kota se Sulawesi Selatan dengan dana dari APBD Kabupaten/Kota yang bersangkutan.

Kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut meliputi Bidang Diklat Struktural (Diklat Prajabatan Golongan I, II, & III serta Diklatpim Tk. IV dan III), Bidang Diklat Teknis, Bidang Diklat Fungsional, dan Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTD).

Dalam APBD TA. 2017 Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sulawesi Selatan mendapat alokasi anggaran sebesar Rp.26.650.150.868,- dan realisasi penggunaan anggaran per 31 Desember 2017 sebesar Rp.26.087.176.575,- atau 97,88% dan Fisik 100%. Realisasi penggunaan anggaran ini terdiri dari Belanja Tidak Langsung sebesar Rp.10.406.509.400,- atau 98,28% dari rencana anggaran sebesar Rp.10.588.533.401,- dan Belanja Langsung sebesar Rp.15.680.667.175,- atau 97,62% dari rencana anggaran sebesar Rp.16.061.617.467,-.

Dari keenam program tersebut dalam TA.2017 selanjutnya dijabarkan ke dalam 37 kegiatan (belanja langsung) telah dilaksanakan sesuai rencana kinerja tahunan yang ditetapkan sebelumnya dengan alokasi anggaran dalam APBD TA. 2017 sebesar Rp.26.650.150.868, dan terdapat realisasi penggunaan anggaran per 31 Desember 2017 sebesar Rp.26.087.176.575,- dengan tingkat capaian kinerja input (dana) sebesar 97,88% dan Setelah dilakukan Pengukuran Kinerja

Kegiatan (PKK) maka diperoleh capaian kinerja kegiatan sebesar **97,99%** dengan kategori **“Sangat Baik”**. Adapun gambaran mengenai hasil pelaksanaan masing-masing program dan kegiatan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

#### ***I. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran***

Pada Tahun 2017 program ini dialokasikan anggaran sebesar Rp.2.98202970275,- dan realisasi anggaran sebesar Rp. 2.904515.165,- atau realisasi dana sebesar 97,39% serta realisasi fisik sebesar 100% dimana realisasi anggaran tersebut dipergunakan untuk dukungan administrasi perkantoran UPTB selama 1 Tahun, penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik selama 12 Bulan, jasa kebersihan kantor selama 12 Bulan, penyediaan alat tulis kantor selama 1 Tahun, penyediaan barang cetakan dan penggandaan selama 1 Tahun, penyediaan makanan dan minuman selama 1 Tahun, rapat – rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah selama 1 tahun serta penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor selama 1 tahun.

#### ***II. Program Peningkatan Kapasitas dan Kinerja SKPD***

Pada tahun 2017 program ini dialokasikan anggaran sebesar Rp.6.220.309.017,- dan realisasi anggaran sebesar Rp.6.057.721.022,- atau realisasi dana sebesar 97,39% serta outcome sebesar 100% dimana sasaran dari program ini adalah untuk peningkatan kapasitas pengembangan SDM aparatur per Triwulannya, tersedianya DUK pegawai badan pengembangan, tersedianya informasi yang sistematis bagi penentuan kenaikan pangkat, gaji berkala dan pensiunan pegawai badan pengembangan, peningkatan kinerja pegawai badan pengembangan yaitu dengan terlaksananya hasil penilaian kinerja pegawai badan dan tercapainya budaya disiplin kerja di lingkungan Badan Pengembangan SDM, pengadaan peralatan gedung kantor serta berfungsinya sarana dan

prasarana dalam mendukung terciptanya pelayanan akomodasi peserta yang representatif selama 1 tahun, pemeliharaan Gedung Kampus I dan III yaitu dengan terlaksananya perbaikan/pemeliharaan alat kantor dan asrama serta berfungsinya sarana dan prasarana kantor dan asrama sesuai dengan peruntukannya, pemeliharaan Gedung Kampus II selama 1 tahun serta pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas operasional selama 1 tahun dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tupoksi.

### **III. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Perencanaan dan Sistem Evaluasi Kinerja SKPD**

Pada Tahun 2017 program ini dialokasikan anggaran sebesar Rp.1.644.610.000,- dan realisasi anggaran sebesar Rp.1.619.947.790,- dengan realisasi dana 98,50% dengan realisasi fisik 100% dengan sasaran kegiatan yaitu peningkatan perencanaan kerja badan. Realisasi anggaran tersebut dipergunakan untuk mendukung tersedianya dokumen perencanaan Tahunan Badan melalui Penyusunan Renja, KUA dan PPAS serta DPA Pokok dan Perubahan sebanyak 3 dokumen, pengelolaan dan penata usahaan administrasi keuangan badan, tercapainya tertib administrasi keuangan badan selama 12 bulan, penyusunan dokumen keuangan badan dengan terlaksananya penyusunan dokumen keuangan badan sebanyak 1 kegiatan, terselesaikannya hasil penyusunan dokumen keuangan badan sebanyak 1 kegiatan, penyusunan pelaporan dan pertanggung jawaban keuangan sebagai dukungan informasi dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi penilaian kinerja pelaksanaan anggaran kegiatan badan sebanyak 1 dokumen, penyusunan laporan kinerja badan dalam bentuk dokumen laporan tahunan, bahan LKPJ dan laporan hasil pelaksanaan kegiatan sebanyak 1 dokumen serta tersusunnya LKPJ dan LPPD Badan Pengembangan SDM sebanyak 100 buah.

**IV. Program: Peningkatan Kapasitas Profesionalitas SDM**

A Pada Tahun 2017 program ini dialokasikan anggaran sebesar Rp.199.600.000,-dan realisasi anggaran sebesar Rp. 198.608.400,-atau realisasi dana sebesar 99,50% serta realiasi fisik 100% sasaran dari program ini untuk meningkatkan kompetensi SDM para calon pramugari yang handal dan profesional serta terlaksananya Peningkatan Kapasitas Kepramugarian sebanyak 80 orang.

#### **V. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur**

Pada Tahun 2017 program ini dilokasikan anggaran sebesar Rp.3.299.936.175,- dan realisasi anggaran sebesar Rp.3.231.980.780,- atau realisasi dana sebesar 97,66% dengan sasaran program tersedianya laumni diklat kepemimpinan dan peningkatan kader aparatur sebanyak 110 orang, pelaksanaan rumpun diklat fungsional sebanyak 50 orang, pelaksanaan pelatihan / workshop/kursus-kursus singkat sebanyak 240 orang, pembinaan dan fasilitasi penyelenggaraan diklat kepemimpinan, diklat prajabatan dan diklat kader di 24 kabupaten/kota se sul-sel serta sesuai standar berdasarkan konsultasi di LAN RI Jakarta, pembinaan dan fasilitasi penyelenggaraan rumpun diklat teknis dan fungsional provinsi dan kabupaten/kota se sul-sel dengan capaian peningkatan kualitas dan koordinasi penyelenggaraan diklat teknis dan fungsional lingkup provinsi kab/kota se sul-sel di 24 kab/kota, pelaksanaan rumpun diklat teknis sebanyak 120 orang, pelaksanaan diklat pemerintahan dalam hal ini tercapainya tingkat kompetensi alumni diklat kapasitas camat sebanyak 30 orang.

#### **VI. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur**

Pada Tahun 2017 program ini dialokasikan anggaran sebesar Rp.1.714.865.000,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp.1.667.894.018,- atau realisasi dana sebesar 97,26% serta realisasi fisik 100% dimana sasaran kegiatan antara lain starisasi, akreditasi dan sertifikasi kediklatan serta tersedianya pemeliharaan ISO 9001 : 2008 sebanyak 1 dokumen sehingga kualitas penyelenggaraan diklat sesuai standar SMM ISO 9001 : 2008, analisis kebutuhan diklat (AKD) dengan terlaksananya FGD penyusunan kebutuhan diklat sebanyak 50 orang dengan capaian tersedianya hasil analisis kebutuhan diklat bagi SKPD Provinsi Sulawesi Selatan, promosi dan publikasi

kediklatan dengan jenis kegiatan promosi dan publikasi kediklatan sebanyak 3 jenis, monitoring dan evaluasi kediklatan dengan terlaksananya monev penyelenggaraan diklat pada Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel sebanyak 5 Angkatan, terlaksananya monev pasca diklat 5 angkatan, terlaksananya monev kabupaten/kota sebanyak 5 angkatan serta tersedianya hasil monev pasca diklat sebanyak 1 kegiatan, Asessment Center dalam hal ini tersedianya pengelolaan Asessment Center kompetensi jabatan structural 1 unit, terlaksananya assessment kompetensi pejabat structural sebanyak 20 orang, pengelolaan media instruksional pembelajaran diklat dalam bentuk terlaksananya pengelolaan media instruksional pembelajaran diklat selama 1 tahun, monitoring dan evaluasi assessment center dengan frekuensi monitoring dan evaluasi assessment center sebanyak 1 kali dengan sasaran terwujudnya mutu penyelenggaraan assessment center.

#### A. ASPEK KEUANGAN

##### 2. Fenerinean Pendapatan Asli Daerah TA. 2017

Realisasi Anggaran Pendapatan yang dicapai pada tahun 2017, Penerimaan Retribusi Pemakaian Kekayaan Daerah target sebesar Rp.777.288.500,- atau sebesar 77% sedangkan untuk penerimaan Retribusi Jasa Umum (RJU) Target sebesar Rp.1.400.000.000,- dengan realisasi sebesar Rp.1.400.000.000,- atau 100% sehingga Total Target Pendapatan Tahun 2017 sebesar Rp.1.999.779.500,- target tidak tercapai untuk RKPD dikarenakan masing-masing Kab.Kota melaksanakan Diklat Kepenimpinan Tk.V di daerahnya.

##### 3. Penggunaan Anggaran (Belanja) APBD TA. 2015

Daam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan SDM, maka berbagai program dan kegiatan yang telah dilaksanakan dengan dukungan APBD Provinsi Sulawesi

Selatan TA. 2017 sebesar Rp.26.650.150.868,- dan Realisasi penggunaan anggaran sebesar Rp.26.087.176.575,- atau 97,88%, sehingga masih terdapat sisa anggaran sebesar Rp.562.974.293,-.

- a. Realisasi Penggunaan Anggaran Menurut Program Kegiatan  
 Realisasi penggunaan anggaran tersebut diuraikan menurut 6 program dan 37 kegiatan ditambah Belanja Tidak Langsung. Rincian realisasi penggunaan anggaran menurut program kegiatan tersebut telah diuraikan pada bab sebelumnya.
- b. Realisasi Penggunaan Anggaran menurut kelompok belanja, jenis dan rincian obyek belanja sebagai berikut :

**Rencana dan Realisasi APBD  
 Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulsel  
 Tahun Anggaran 2017**

No	U R A I A N	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Prosen- tase (%)	Sisa Anggaran (Rp)
A.	BELANJA TIDAK LANSUNG	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	1.708.689.506	1.654.576.000	96,83	54.113.506
2.	Belanja Barang dan Jasa	12.055.125.992	11.732.061.905	97,33	323.064.087
3.	Belanja Modal	2.297.801.975	2.294.029.270	99,84	3.772.705
<b>JUMLAH ANGGARAN</b>		<b>26.650.150.868</b>	<b>26.087.176.575</b>	<b>97,89</b>	<b>562.974.293</b>

Sumber : Laporan Pertanggungjawaban Bendahara Pengeluaran BADAN DIKLAT, 31 Des. 2017

### C. KEBERHASILAN YANG TELAH DICAPAI

Kebhasilan yang telah dicapai oleh Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan kinerja yang menggembirakan diantaranya yaitu :

- 1) Sertifikasi Manajemen Mutu Standar ISO 9001 : 2015  
(Makassar, 24 November 2017)

### IV. SUMBER DAYA ORGANISASI, PERSONIL SERTA SARANA DAN PRASARANA

#### A. KEDUDUKAN, TUGAS POKOK DAN FUNGSI BADAN

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2009 tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Lain termasuk didalamnya Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan sumber daya manusia Provinsi Sulawesi Selatan

A lapun Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut :

#### **Kepala Badan**

- 1). Kepala badan mempunyai tugas membantu gubernur melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Bidang Pendidikan Dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.
- 2). Kepala Badan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi.
  - a. penyusunan kebijakan teknis bidang pendidikan dan pelatihan;
  - b. pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang pendidikan dan pelatihan;

- c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang pendidikan dan pelatihan;
  - d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang bidang pendidikan dan pelatihan; dan
  - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 3). Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
- menyusun rencana kegiatan Badan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- a. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
  - b. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Badan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
  - c. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
  - d. mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
  - e. 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 inovasi kediklatan, psikologi terapan dan sertifikasi profesi;
  - f. mengkoordinasikan dan menyelenggarakan dukungan teknis di bidang pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional, perencanaan kediklatan, pengembangan dan inovasi kediklatan, psikologi terapan dan sertifikasi profesi;
  - g. menyelenggarakan pembinaan di bidang pendidikan dan pelatihan meliputi pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional, perencanaan kediklatan, pengembangan dan inovasi kediklatan, psikologi terapan dan sertifikasi profesi;

- h. menyelenggarakan perencanaan kebijakan teknis, program kegiatan, keuangan, umum, perlengkapan dan kepegawaian dalam lingkungan Badan;
- i. menyelenggarakan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan Bidang pendidikan dan pelatihan meliputi pendidikan dan pelatihan kepemimpinan Aparatur, pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional, perencanaan kediklatan, pengembangan dan inovasi kediklatan, psikologi terapan dan sertifikasi profesi;
- j. menyelenggaraan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan non Pemerintah dalam rangka penyelenggaraan Urusan Pendidikan Dan Pelatihan;
- k. menilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan peraturan undang-undangan;
- l. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas kepala Badan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- m. menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang di perintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### **Sekretariat**

- (1) Sekretariat dipimpin Oleh Sekretaris yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum, dan keuangan dalam lingkungan Badan.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretaris menyelenggarakan fungsi :
  - a. pengoordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkungan Badan;
  - b. pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan;

- c. pengoordinasian urusan umum, kepegawaian, dan hukum;
  - d. pengoordinasian pengelolaan administrasi keuangan; dan
  - e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.
- 3). Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
- a. menyusun rencana kegiatan sekretariat sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
  - b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
  - c. memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sekretariat 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 pelaksanaan kegiatan dalam lingkungan Badan sehingga terwujud koordinasi, sinkronisasi dan integrasi pelaksanaan kegiatan;
  - g. mengoordinasikan dan melaksanakan penyusunan perencanaan, pengendalian, dan evaluasi serta pelaporan kinerja dan pelaporan keuangan Badan;
  - h. mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian;
  - i. mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan administrasi, pengkajian dan penyusunan produk hukum yang dilaksanakan dalam lingkup Badan sesuai kebutuhan pelaksanaan tugas;
  - j. mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan ketatausahaan;
  - k. mengoordinasikan dan melaksanakan urusan rumah tangga Badan;
  - l. mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan administrasi keuangan;

- m. mengoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan organisasi dan tata laksana;
- n. Mekoordinasikan dan melaksanakan pengelolaan kearsipan;
- o. Mekoordinasikan dan melaksanakan kegiatan kehumasan dan keprotokolan;
- p. Melaksanakan dan mengoordinasikan administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang;
- q. Mekoordinasikan dan melaksanakan pengumpulan, pengolahan, penyajian data dan informasi serta fasilitasi pelayanan informasi;
- r. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah atau nonpemerintah dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi;
- s. Menilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- t. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Sekretaris dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- u. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

**Bidang Diklat Kepemimpinan Aparatur**

- (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 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 kader 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;

#### **Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis Dan Fungsional**

- (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

- 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 fasilitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis, fungsional dan pemerintahan baik diprovinsi maupun dikabupaten/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 diprovinsi maupun dikabupaten/kota;
- q. Mengoordinasikan dan melaksanakan, pemantauan, pengendalian, dan evaluasi kebijakan Teknis dan Fungsional meliputi pendidikan dan pelatihan teknis, pendidikan dan pelatihan fungsional, pendidikan dan pelatihan pemerintahan;
- r. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah 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.

#### **Bidang Perencanaan Kediklatan**

- (1) Bidang Perencanaan Kediklatan dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan Bidang Perencanaan Kediklatan.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Perencanaan Kediklatan dan mempunyai fungsi:

- f. perumusan kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan Bidang Perencanaan Kediklatan;
  - g. pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang Pendidikan dan Pelatihan Bidang Perencanaan Kediklatan;
  - h. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Bidang Perencanaan Kediklatan;
  - i. pelaksanaan administrasi Bidang Perencanaan Kediklatan; dan
  - j. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.
- (3) a. Uraian tugas sebagaimana dikmaksud pada ayat (1), meliputi:
- b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
  - c. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang perencanaan Kediklatan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
  - d. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
  - e. mengikuti rapat-rapat 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, monitoring dan evaluasi standarisasi;
- k. melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah atau non pemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi;
- l. menilai kerja 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 diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### **Bidang Pengembangan Dan Inovasi Kediklatan**

- (1) Bidang Pengembangan Dan Inovasi Kediklatan di pimpin 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;

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			
		1	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		2		1		2	1		1	1					12
	a					2					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		1		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 ESEJON DAN PEJABAT MENURUT JENIS KELAMIN PADA  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (EX.BADIKLAT) PROVINSI SULAWESI SELATAN  
KEADAAN 31 DESEMBER 2017**

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

Tabel 1.4

DATA JUMLAH TENAGA PENGAJAR / WIDYAISWARA 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	-	-	1	-	1	-	-	
	C	-	-	-	1	-	1	-	
	D	-	1	3	1	4	1	1	Widyaiswara Muda : 8 orang
2	Golongan IV								
	A	-	-	1	-	1	-	-	Widyaiswara Madya : 17 orang
	B	-	-	2	2	4	-	-	
	C	-	-	9	2	7	4	-	
	D	-	-	-	-	-	-	-	Widyaiswara Utama : 4 orang
	E	-	-	-	-	-	-	-	
Jumlah			3	11	3	12	5		

### BAB III

#### TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

Mendasari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Rencana Pembangunan Jangka menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan berkewajiban menyusun Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2018, merupakan rencana pelaksanaan pembangunan sesuai dengan rencana strategis (RENSTRA) Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Prov. Sul Sel Tahun 2013 - 2018 dengan berpedoman pada Rancangan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2013 - 2018, dimaksudkan untuk menjadi acuan dalam pelaksanaan tugas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Sul Sel pada Tahun 2018.

Dengan adanya aturan perundangan tersebut maka Badan pengembangan sumber daya manusia berkewajiban untuk menyusun rencana kerja yang terkait dengan program dan kegiatan peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur melalui berbagai kegiatan utama pendidikan dan pelatihan untuk menunjang pembangunan daerah. Selanjutnya pada sisi lain, kedudukan dan peran lembaga kediklatan perlu semakin diperkuat dan ditingkatkan sejalan dengan nuansa, semangat dan visi yang terkandung dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Pembagian Keuangan antara Pemerintah dan Pemerintah Daerah, dan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, serta Peraturan daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 2 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang

Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sehingga pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 12 tahun 2009 tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Lain Provinsi Sulawesi Selatan.

Perda ini memosisikan Badan Pengembangan sumber daya manusia Provinsi Sulawesi Selatan membantu Gubernur dalam merumuskan, memfasilitasi, melaksanakan dan mengkoordinasikan kebijakan pengembangan SDM aparatur dilingkup pemerintah provinsi dan kab/kota Sulawesi Selatan, sehingga Gubernur dalam menjalankan kewenangannya baik kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi maupun tugas pembantuan dalam bidang pengembangan SDM aparatur dengan sendirinya menjadi tugas dan tanggung jawab Badan Pengembangan sumber daya manusia. Hal ini dipertegas dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 44 Tahun 2007 tentang Standarisasi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, dan Peraturan Gubernur No. 73 Tahun 2010 tanggal 1 Desember 2010 tentang Pedoman Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan Sistem Satu Pintu Di Provinsi Sulawesi Selatan.

Untuk menjabarkan kebijakan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, maka Badan Pengembangan sumber daya manusia menetapkan 4 (empat) kebijakan yaitu :

- 1. Pengembangan jumlah dan jenis akreditasi program diklat
- 2. Peningkatan kapasitas dan kapabilitas sumber daya kediklatan
- 3. Peningkatan kualitas pelayanan melalui jejaring kerjasama kediklatan
- 4. Pengembangan kualitas Widyaswara dan penyelenggara untuk memenuhi regulasi kediklatan.

#### **II. ARAH KEBIJAKAN RENSTRA**

Penetapan kebijakan dan program dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Pengembangan sumber daya manusia Provinsi Sulawesi

Selatan dilakukan dengan memperhatikan perubahan Lingkungan strategis daerah dan organisasi, visi, misi dan strategi kebijakan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan serta dokumen acuan perencanaan. Arah dan Kebijakan dijabarkan sesuai arah kebijakan yang telah ditetapkan dalam renstra mencakup : Pengembangan jumlah dan jenis akreditasi program diklat, Peningkatan kapasitas dan kapabilitas sumber daya kediklatan, Peningkatan kualitas pelayanan melalui jejaring kerjasama kediklatan, Pengembangan kualitas Widyaswara dan penyelenggara untuk memenuhi regulasi kediklatan.

### **3.2. TUJUAN DAN SASARAN POKOK RENJA**

#### **a. Tujuan**

Untuk mewujudkan visi dan misi Badan Pengembangan sumber daya manusia Provinsi Sulawesi Selatan maka ditetapkan tujuan yang ingin dicapai yaitu:

1. Menghasilkan perencanaan dan pengembangan diklat yang berbasis kompetensi
2. Mewujudkan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang berbasis Teknologi Informasi (IT)
3. Menghasilkan kerjasama yang sinergis dengan stakeholder
4. Melaksanakan kediklatan sesuai dengan regulasi kediklatan.

#### **b. Sasaran Pokok Renja**

Dalam rangka pencapaian tujuan yang ditetapkan maka ditentukan sasaran yang diinginkan sebagai berikut :

1. Tersusunnya program diklat berbasis kompetensi
2. Meningkatnya kapasitas profesionalitas Sumber Daya Manusia
3. Terwujudnya kerjasama dengan stakeholder
4. Terwujudnya diklat sesuai regulasi.

### **3.3 PROGRAM DAN KEGIATAN PRIORITAS**

Dalam rangka mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran Badan Pengembangan sumber daya manusia Provinsi Sulawesi Selatan yang didukung oleh kebijaksanaan sesuai perundang-undangan yang berlaku, maka disusunlah program strategis, secara garis besar program tersebut terdiri dari 6 program yaitu:

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran.
2. Program Peningkatan Kapasitas dan Kinerja SKPD
3. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
4. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Perencanaan dan Sistem Evaluasi Kinerja SKPD
5. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
6. Program Peningkatan Kapasitas Profesionalitas SDM

#### **A. PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN**

Program ini diarahkan untuk penyediaan sarana kelengkapan kebutuhan pelayanan administrasi kantor, barang dan keuangan, penyediaan sistem informasi manajemen kediklatan, kepegawaian dan keuangan, pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur, penyediaan dokumen perencanaan program kegiatan dan anggaran serta pengelolaan multi media pembelajaran dalam upaya peningkatan kapasitas dan integritas sebagai lembaga Pengembangan sumber daya manusia yang terakreditasi, sehingga dapat diwujudkan profesionalisme dan kemandirian Badan Pengembangan sumber daya manusia dalam mengelola kediklatan sesuai standar yang dipersyaratkan. Adapun kegiatan yang direncanakan dalam program ini adalah:

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 ke luar Daerah
8. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor

### **B. PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS DAN KINERJA SKPD**

Program ini diarahkan untuk penyediaan dan pengembangan sarana dan prasarana kediklatan dalam upaya pemenuhan kelayakan standar sarana dan prasarana yang dipersyaratkan sebagai lembaga Pengembangan sumber daya manusia 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 direncanakan dalam program ini, antara lain:

- 1) Peningkatan Kapasitas Pengembangan SDM Aparatur
- 2) Pembinaan Administrasi Kepegawaian Badan
- 3) Peningkatan Kinerja Pegawai Badan
- 4) Pengadaan Peralatan Gedung Kantor.
- 5) Pemeliharaan Gedung Kampus I dan III.
- 6) Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional
- 7) Pemeliharaan Gedung Kampus II
- 8) Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas operasional

### **C. PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBAIAN SISTEM PERENCANAAN DAN SISTEM EVALUASI KINERJA**

Program ini diarahkan untuk pengumpulan, pengolahan, dan penganalisaan terhadap seluruh program/kegiatan yang telah

dilaksanakan pada tahun anggaran 2016 melalui Penyusunan Laporan dan Pertanggungjawaban Keuangan, Penyusunan Laporan Tahunan Kediklatan dan bahan LKPJ Gubernur, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKj) dan LPPD yang merupakan dokumen 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. Koordinasi Program Kegiatan (Forum SKPD)
2. Peningkatan Perencanaan Kerja Badan
3. Pengelolaan dan Penatausahaan Administrasi Keuangan
4. Penyusunan Dokumen Keuangan Badan
5. Penyusunan Pelaporan dan Pertanggungjawaban Keuangan
6. Penyusunan Laporan Kinerja Badan
7. Penyusunan LKj dan LPPD Badan

#### **PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR**

Penyusunan program ini mengacu pada kesesuaian antara jenis dan jenjang program diklat dengan kebutuhan obyektif dan riil dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi unit kerja pemerintah daerah serta sesuai dengan prinsip pengembangan organisasi modern. Selain itu program ini juga diharapkan dapat menyeimbangkan kegiatan program diklat yang dipersiapkan bagi pejabat struktural, fungsional dan kemampuan teknis pada organisasi pemerintahan. Dengan adanya kesesuaian ini diharapkan diklat akan dapat meningkatkan kompetensi SDM aparatur yang memberikan kontribusi lebih besar dalam perbaikan kinerja dan produktifitas pegawai. Selanjutnya jenis program diklat yang dikembangkan tersebut dikategorikan ke dalam beberapa rumpun diklat yaitu Diklat Kepemimpinan, Diklat Prajabatan, Diklat Kader, Diklat Teknis, serta Diklat Fungsional. Adapun rumpun dan jenis diklat dalam program ini sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Rumpun Diklat: Kepemimpinan, Diklat Prajabatan dan Diklat Kader
2. Pelaksanaan Rumpun Diklat Teknis
3. Pelaksanaan Rumpun Diklat Fungsional
4. Pelaksanaan Pelatihan/Workshop/Kursus-kursus singkat
5. Pembinaan penyelenggaraan diklat kepemimpinan, diklat prajabatan dan diklat peningkat. kader aparatur provinsi & kab/kota prov. sulsel
6. Pembinaan penyelenggaraan Rumpun Diklat Teknis dan Fungsional provinsi dan kab/kota se sulsel
7. Pelaksanaan diklat pemerintahan

## **1. PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR**

Program ini dirancang 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 sumber daya manusia 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 Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengembangan sistem Pendidikan dan Pelatihan berbasis kompetensi dilingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, serta Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 44 Tahun 2007 tentang Standarisasi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan PNS Pemerintah di Provinsi Sulawesi Selatan dan pedoman lainnya yang ditetapkan oleh instansi pembina.

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 untuk dapat mengatasi permasalahan kinerja yang dihadapi pada tingkat pemerintahan/unit kerja daerah dengan merumuskan kompetensi yang tidak/kurang dikuasai yang dijadikan dasar untuk pengembangan system pembelajaran dan rumusan tujuan diklat secara tentatif. Sementara itu untuk menciptakan tolok 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 akan dilaksanakan dalam program ini terdiri dari:

1. Penyusunan Program Sinkronisasi Kediklatan
2. Standarisasi, Akreditasi dan Sertifikasi Kediklatan
3. Analisis KeLutuhan Diklat (AKD)
4. Kemitraan dan pengembangan kediklatan
5. Promosi dan publikasi kediklatan
6. Monitoring dan Evaluasi kediklatan kab/kota
7. Monitoring dan Evaluasi kediklatan
8. Assesment Center dan psikologi terapan
9. Pengelolaan media instruksional pembelajaran diklat
10. Monitoring dan Evaluasi Assesment Center

#### **F. PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS PROFESIONALITAS SDM**

Penyusunan program ini mengacu pada program prioritas pemerintah Provinsi SulSel dalam peningkatan sumberdaya manusia agar dapat memiliki kompetensi, kapasitas dan profesionalisme melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun kegiatan yang direncanakan dalam program ini terdiri dari:

1. Peningkatan kapasitas kepramugarian

## BAB IV

### INDIKATOR KINERJA DAN KELOMPOK SASARAN

#### 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.

#### VISI

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**

**MISI**

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 kediklataan

**TUJUAN**

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 kediklataan dan taat aturan jejaring kerja dengan stakeholder

**SASARAN**

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

- i. Tersusunnya perencanaan dan program diklat berbasis kompetensi

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 Cetakan dan Penggandaan
- 6) Penyediaan Makanan dan Minuman
- 7) Rapat-rapat Loo linasi 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 pemeliharannya 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 direncanakan dalam 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 provinsi 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 analysis*) 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 di lapangan.

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). Pengelolaan Media Instruksional pembelajaran diklat
- 7). 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.

## 2. PENETAPAN KINERJA

Peretapan 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 2018 mempunyai komitmen kinerja yang terdiri dari sasaran, indikator dan target tahun 2018. Target ditetapkan untuk indikator kinerja, baik indikator kinerja tingkat sasaran maupun indikator kinerja tingkat kegiatan (*input, output, outcome*). Perjanjian kinerja tahun 2018 dijabarkan sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Penetapan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Prov. Sul-Sel TA. 2018**

No.	Sasaran	Indikator	Target
1	Meningkatnya kualitas diklat yang berbasis kompetensi	Persentase diklat yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan standar kompetensi	95%
		Persentase jenis diklat yang telah mempunyai standar kurikulum/silabus	80%
2	Meningkatnya kapasitas profesionalitas sumberdaya manusia	Persentase peserta diklat yang lulus dengan predikat minimal kelulusan Memuaskan	80%
		Persentase CPNS yang telah mengikuti diklat prajabatan	100%
		Persentase peserta diklat Kepemimpinan yang lulus ujian	99%
		Persentase peserta Diklat Fungsional yang lulus ujian	100%
		Persentase penyelenggara yang mempunyai sertifikat diklat MoT dan ToC	90%
3	Terwujudnya kerjasama dengan stakeholder	Jumlah kerjasama DIKLAT dengan stakeholder	15 MoU / PKS / KSO
4	Terwujudnya diklat sesuai regulasi	Persentase penyelenggaraan diklat sesuai standar berdasarkan regulasi akreditasi instansi pembina	90%

### 4.3 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 4.2**  
**Indikator Kinerja Utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**(ex.Badiklat)**  
**Prov. Sul-Sel TA. 2018**

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 V**

### **DANA INDIKATIF**

Pagu Indikatif adalah patokan batas maksimal anggaran yang diberikan kepada masing-masing SKPD untuk merencanakan program/kegiatan. Pagu Indikatif terdiri dari dua jenis, Pagu Indikatif Sektoral/SKPD dan Pagu Indikatif Kewilahan / Kecamatan.

Pagu Indikatif Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan adalah sejumlah patokan batas maksimal anggaran belanja (APBD) untuk merencanakan program/kegiatan yang direncanakan oleh SKPD dalam rangka melaksanakan RPJMD/Renstra/Renja SKPD (Top Down Planning) yang penentuan alokasi belanjanya ditentukan oleh mekanisme teknokratis SKPD dengan berdasarkan kepada kebutuhan dan prioritas program.

Mekanisme penyusunan program/kegiatan untuk pagu indikatif OPD idealnya dilakukan secara partisipatif melalui musrenbang Kabupaten/Kota dengan berdasarkan kepada prioritas program yang diusulkan tiap Kabupaten/Kota.

Pagu Indikatif adalah alokasi dana yang diberikan kepada OPD, namun besaran dana pembangunan dilaksanakan oleh SKPD sehingga menjadi pegangan bagi setiap SKPD dalam menyusun dan merencanakan kegiatan pembangunan. Pagu Indikatif OPD merupakan terobosan untuk mengatasi problem rendahnya tingkat serapan usulan musrenbang di APBD agar masyarakat lebih termotivasi mengikuti musrenbang

Adapun Pagu Indikatif Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2017 adalah sebagai berikut :

**TABEL RENCANA PROGRAM , KEGIATAN DAN PAGU INDIKATIF TAHUN 2018**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**INSTANSI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program / Kegiatan	Rencana Tahun 2018 (Tahun Rencana)				Sumber Dana
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif		
1	2	3	4	5	6	7	
1 20	URUSAN DAERAH, PEMERINTAHAN UMUM, ADMINISTRASI KEUANGAN DAERAH, PERANGKAT DAERAH DAN KEPEGAWAIAN						
1 20 11	01 PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi perkantoran dalam menunjang kinerja dan profesionalisme kelembagaan		8 Kegiatan	3.835.118.659,-		
		<b>Pengembangan Sumber Daya manusia.</b>					
	1 Pelayanan Administrasi Perkantoran	Tersedianya dokumen administrasi perkantoran	Makassar	1 Kegiatan	149.500.000,-	APBD Prov. Sul Sel	
	2 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Tersedianya jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Makassar	1 Thn	1.475.786.859,-	APBD Prov. Sul Sel	
	3 Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Tersedianya jasa kebersihan kantor & alat/bahan pembersih	Makassar	1 Thn	1.179.831.800,-	APBD Prov. Sul Sel	
	4 Penyediaan Alat Tulis Kantor	Tersedianya alat tulis kantor	Makassar	1 Thn	100.000.000,-	APBD Prov. Sul Sel	

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

5	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Tersedianya barang cetakan dan penggandaan	Makassar	1 Thn	80.000.000,-	APBD Prov. Sul Sel
6	Penyediaan Makanan dan Minuman	Tersedianya makan minum tamu dan rapat	Makassar	1 Thn	150.000.000,-	APBD Prov. Sul Sel
7	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke Luar Daerah	Tersedianya koordinasi & konsultasi dalam rangka kelancaran pelaksanaan tupoksi Badan	Makassar	1 thn	550.000.000,-	APBD Prov. Sul Sel
8	Penyediaan komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Tersedianya komponen listrik/pencerangan bangunan kantor dan asrama	Makassar	1 Thn	150.000.000,-	APBD Prov. Sul Sel
1 20 11 02	PENINGKATAN KAPASITAS DAN KINERJA SMPD	Tertapainya peningkatan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana aparatur dalam menunjang pelayanan kediklatan Terlaksananya Pengikutsertaan PNS badan dalam Kegiatan SDM		7 Kegiatan	5.835.000.000,-	APBD Prov. Sul Sel
1	Peningkatan Kapasitas Pengembangan SDM		Makassar	1 Kegiatan	790.000.000,-	APBD Prov. Sul Sel
2	Pembinaan Administrasi Kepegawaian Badan Diklat	Tersedianya DUK pegawai badan Pengembangan Sumber Daya manusia	Makassar	1 Kegiatan	145.000.000,-	APBD Prov. Sul Sel
3	Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Diklat	Terlaksananya hasil penilaian kinerja pegawai badan diklat	Makassar	1 Kegiatan	250.000.000,-	APBD Prov. Sul Sel
4	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	Terlaksananya pengadaan peralatan kantor dan asrama	Makassar	1 Kegiatan	1.500.000.000,-	APBD Prov. Sul Sel
5	Pemeliharaan Gedung Kampus I dan III	Terlaksananya perbaikan/pemeliharaan kantor dan asrama kampus I dan III	Makassar	1 Kegiatan	1.000.000.000,-	APBD Prov. Sul Sel
6	Pemeliharaan Gedung	Terlaksananya Perbaikan	Makassar	1 Kegiatan	1.150.000.000,-	APBD Prov.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

	Kampus II	/ pemeliharaan kantor dan asrama kampus II Badan Diklat		Sul Sel
7	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas operasional	- Terpeliharanya kendaraan dinas operasional	Makassar	1 tahun 600.000.000,- APBD Prov. Sul Sel
1 20 11 03	PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PERENCANAAN DAN SISTEM EVALUASI KINERJA SKPD	Dokumen Rencana Tahunan KUA,PPAS,DPA,pokok&perubahan		7 Kegiatan 1.363.500.091,- APBD Prov. Sul Sel
1	Koordinasi Program kegiatan (Forum SKPD)	Terlaksananya rapat koordinasi program kediklatan	Makassar	1 kegiatan 150.000.000,- APBD Prov. Sul Sel
2	Peningkatan perencanaan kerja badan	- Tersusunnya rencana tahunan, KUA dan PPAS,DPA pokok &Perubahan	Makassar	1 kegiatan 250.125.068 APBD Prov. Sul Sel
3	Pengelolaan dan Penatausahaan administrasi keuangan	- Tercapainya Tertib administrasi Keuangan Badan Pengembangan sumber daya manusia	Makassar	1 kegiatan 382.848.800,- APBD Prov. Sul Sel
4	Penyusunan dokumen keuangan badan	- Terlaksananya penyusunan dokumen keuangan Badan	Makassar	1. kegiatan 140.526.205,- APBD Prov. Sul Sel
5	Penyusunan pelaporan dan pertanggungjawaban keuangan	- Tersusunnya laporan dan pertanggungjawaban keuangan	Makassar	1 kegiatan 200.000.000,- APBD Prov. Sul Sel
6	Penyusunan laporan kinerja badan Pengembangan Sumber Daya manusia	- Tersedianya informasi hasil pelaksanaan program kegiatan Badan Pengembangan sumber daya manusia	Makassar	1 kegiatan 190.000.000,- APBD Prov. Sul Sel
7	Penyusunan LKj dan LPPD Badan Pengembangan Sumber Daya manusia	- Tersusunnya LKj dan LKPJ Badan Pengembangan Sumber	Makassar	1 kegiatan 50.000.000,-

Daftar Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

1 20 11 11		Daya manusia				
		<b>PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR</b>	Terwujudnya peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur dalam menunjang profesionalisme aparatur	630 Org	8.180.000.000,-	APBD Prov. Sul Sel
1		Pelaksanaan rumpun diklat kepemimpinan, diklat prajabatan dan diklat kader	Tersedianya alumni Diklat kepemimpinan, diklat prajabatan dan diklat kader	160 Org	4.600.000.000,-	APBD Prov. Sul Sel
2		Pelaksanaan pelatihan/workshop/kursus-kursus tingkat	Tersedianya alumni pelatihan/workshop kursus-kursus	100 Org	800.000.000,-	APBD Prov. Sul Sel
3		Penyelenggaraan Rumpun Diklat Teknis, Fungsional dan Diklat pemerintahan	Tersedianya alumni diklat teknis, fungsional dan diklat pemerintahan	330 Orang	2.200.000.000,-	APBD Prov. Sul Sel
4		Pembinaan dan Fasilitasi Penyelenggaraan diklat kepemimpinan, diklat prajabatan dan diklat kader.	Terlaksananya pembinaan dan fasilitasi penyelenggaraan diklat kepemimpinan, diklat prajabatan dan diklat kader Kab/Kota se Sulsel	Kab./kota 24	380.000.000,-	APBD Prov. Sul Sel
5		Pembinaan dan Fasilitasi Penyelenggaraan Rumpun Diklat Teknis dan Fungsional provinsi dan Kab/Kota se Sulsel.	Tercapainya peningkatan kualitas&koordinasi Diklat Teknis&Fungsional	Kab./kota 24	200.000.000,-	APBD Prov. Sul Sel
1 20 11 05		<b>PEMBINLAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR</b>	Terwujudnya pembinaan dan pengembangan aparatur	10 kegiatan	3.230.000.000,-	APBD Prov. Sul Sel
1		Penyusunan Program sinkronisasi Kediklatan	Tersedianya sinkronisasi kediklatan bagi aparat pengelola kediklatan	1 kegiatan	200.000.000,	APBD Prov. Sul Sel
1		Standarisasi, akreditasi dan sertifikasi kediklatan	Tersedianya pemeliharaan ISO 9001:2008	1 kegiatan	350.000.000	APBD Prov. Sul Sel



## **BAB VI**

### **SUMBER PENDANAAN**

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebagai salah satu perangkat Pemerintahan Daerah mengemban tugas pokok dan fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah (Perda) Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, berperan sebagai lembaga hulu yang sangat strategis dalam mempersiapkan dan meningkatkan Sumber Daya Manusia. Menyikapi hal tersebut, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Selatan harus berbenah, menyatukan sikap dan menyamakan langkah, dalam rangka mempersiapkan SDM yang memiliki kompetensi di berbagai level sesuai dengan kebutuhan serta membentuk sikap perilaku sebagai pelayan masyarakat.

Badan Pengembang Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebagai upaya untuk mengembangkan sumber sumber pembiayaan maka dalam upaya penambahan sumber-sumber pembiayaan. Maka untuk tahun 2018 direncanakan untuk menerapkan Pola Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), Sehingga dibuatlah Rencana Strategis Bisnis selama lima tahun beserta sumber-sumber pendanaan yang dapat diperoleh, dan tentu saja dengan catatan semua pihak berhak dan wajib berkomitmen agar dokumen perencanaan dan semua itu menjadi bahagian dari upaya menambah sumber-sumber Pembiayaan, secara umum sumber-sumber pembiayaan adalah sebagai berikut :

1. APBD BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan Tahun Anggaran 2018
2. APBD TA 2018
3. APBD OPD Lingkup Provinsi Sulawesi Selatan
4. APBD Kabupaten/Kota
5. Anggaran dari Masyarakat
6. Anggaran lain yang sifatnya tidak mengikat berdasarkan Ketentuan perundangundangan

**b. Organisasi Pelaksanaan**

**Kepala Badan** Membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang Urusan pemerintahan Bidang Pendidikan dan pelatihan daerah kab/kota dan menyusun kebijakan perencanaan kediklatan pengembangan dan inovasi kediklatan sertifikasi profesi teknis bidang pendidikan dan pelatihan, memantau mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas serta menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf, dan/atau menandatangani naskah dinas.

**Sekretaris Badan** Membantu kepala Badan mengkoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum, dan keuangan lingkup Badan serta menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas juga menilai kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Kepala Bidang Diklat Kepemimpinan Aparatur** Membantu kepala Badan mengkoordinasikan dan merumuskan kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan Bidang Aparatur meliputi pendidikan dan pelatihan juga melaksanakan fasilitasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan prajabatan dan pendidikan dan pelatihan kader baik diprovinsi maupun di kabupaten/kota.

**Kepala Bidang Diklat Teknis dan fungsional** Membantu Kepala Badan dalam mengkoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan Bidang pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional, serta mengkoordinasikan dan melaksanakan fasilitasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis fungsional dan pemerintahan, baik di provinsi maupun di kabupaten/kota.

**Kepala Bidang Perencanaan Kediklatan** Membantu Kepala Badan melaksanakan pemantauan, pengendalian, dalam mengkoordinasikan, merumuskan kebijakan dalam menganalisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan, monitoring dan evaluasi, standarisasi.

**Kepala Bidang Pengembangan Inovasi Kediklatan** Membantu kepala Badan dalam mengkoordinasikan, merumuskan dan

melaksanakan evaluasi dan pelaporan Bidang pengembangan Inovasi kediklatan untuk mengetahui perkembangan kemitraan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas administrasi.

**c. Sumber Pembiayaan**

Anggaran yang akan digunakan untuk membiayai program kegiatan tersebut direncanakan secara realistis, digunakan secara efektif dan efisien serta dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam rangka pembiayaan program kegiatan secara memadai dan diupayakan dapat bersumber dari :

1. APBD BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan Tahun Anggaran 2018
2. APBD TA 2018
3. APBD OPD Lingkup Provinsi Sulawesi Selatan
4. APBD Kabupaten/Kota
5. Anggaran dari Masyarakat
6. Anggaran lain yang sifatnya tidak mengikat berdasarkan Ketentuan perundangundangan

**B. MONITORING DAN EVALUASI**

1. Monitoring dan Evaluasi merupakan bagian dari Manajemen pelaksanaan Renja Badan Pengembangan sumber daya manusia Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018.
2. Monitoring dan Evaluasi Renja Badan Pengembangan sumber daya manusia Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018 dilaksanakan sesuai jenjang struktural organisasi Badan pengembangan sumber daya manusia dengan memperhatikan kaidah pelaksanaan yang telah ditetapkan
3. Monitoring dan Evaluasi yang dilakukan oleh jenjang masing-masing unit organisasi Badan Pengembangan sumber daya manusia Provinsi Sulawesi Selatan, tidak terlepas kaitannya dari pengukuran dan penetapan kinerja yang telah ditetapkan.
4. Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Renja Tahun 2018 Badan Pengembangan sumber daya manusia Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018 dilaksanakan dengan tertib dan efektif serta hasilnya

**C. ARAH PELAKSANAAN**

1. Renja Badan Pengembangan sumber daya manusia Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018 merupakan komitmen perencanaan dan berfungsi sebagai alat bantu dan tolok ukur dalam menjalankan program dan kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan Visi Badan Pengembangan sumber daya manusia Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Diwajibkan bagi tiap unit organisasi Badan Pengembangan sumber daya manusia Provinsi Sulawesi Selatan untuk menjabarkan Renja Badan Pengembangan sumber daya manusia Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018 ini sesuai tugas dan fungsi serta peran yang diembannya, penjabaran Renja tersebut merupakan satu bagian yang utuh dan tidak terpisahkan dari Renstra Badan Pengembangan sumber daya manusia Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2013 - 2018
3. Hal-hal berkembang belum terakomodir dan kemudian menjadi isu pokok baru, agar segera diinventarisir kemudian dijadikan bahan masukan yang harus dibicarakan dalam pertemuan teknis pelaksanaan Renja ini untuk dijadikan catatan perbaikan.
4. Renja Badan Pengembangan sumber daya manusia Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018 hendaknya dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi dalam mendukung kinerja Badan Pengembangan sumber daya manusia demi terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, sebagai wujud pengabdian pada nusa dan bangsa.

Makassar, April 2017

**Plt. Kepala Badan Pengembangan sumber  
Daya Manusia Prov. Sul Sel**

  
**Ir. H. IMRAN JAUSI, M.Pd**

Pangkat : Pembina Tk. I

NIP. 19641126 198901 1 002