

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional adalah satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara pemerintahan di pusat dan daerah dengan melibatkan masyarakat dimana berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, serta ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, maka ruang lingkup perencanaan pembangunan daerah meliputi perencanaan jangka panjang (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/ RPJPD), menengah (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/ RPJMD) dan Tahunan (Rencana Kerja Pembangunan Daerah/ RKPD).

Selanjutnya dengan telah ditetapkannya Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 7 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 10 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2008 – 2028, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) harus menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang memuat tujuan, sasaran, indikator dan target arah kebijakan Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Selatan terpilih.

Berdasarkan hal itu setiap daerah harus menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Dokumen tersebut akan menjadi acuan untuk penyusunan rencana OPD Organisasi Kerja Perangkat Daerah (OPD) merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah

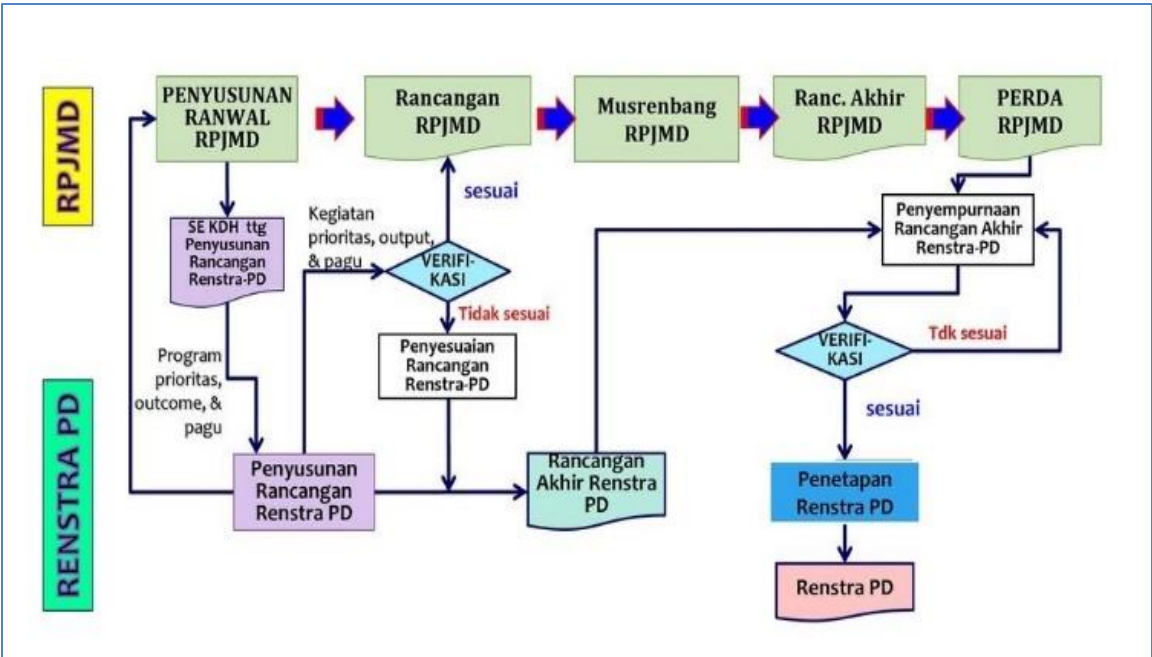
yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik.

Pendekatan yang dilakukan adalah melalui perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Renstra Badan Pengembangan SDM(BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan Periode 2018 – 2023 diarahkan sebagai langkah akselerasi dan mensinergikan perencanaan sebagai tahapan penguatan, perluasan, pendalaman dan sekaligus penyempurnaan dari pelaksanaan program yang telah dilaksanakan dalam periode sebelumnya, utamanya dalam mewujudkan Sulawesi Selatan yang inovatif, produktif, kompetitif, inklusif dan berkarakter.

Penyusunan Renstra Badan Pengembangan SDM(BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018 – 2023 telah dimulai sejak penyusunan Rancangan Awal RPJMD dan disusun dalam beberapa tahapan, yaitu tahapan persiapan, penyusunan Rancangan awal Renstra, verifikasi, Perumusan Rancangan Akhir Renstra, hingga Penetapan Renstra. Adapun tahapan penyusunan Renstra BPSDM Tahun 2018 – 2023 mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, sebagaimana gambar 1.1 berikut :

Gambar 1.1
Keterkaitan dan Tahapan Penyusunan Renstra OPD berdasarkan Permendagri 86 Tahun 2017,



1.2. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antar Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang – Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Perubahan kedua Atas Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58,(Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah ((Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
10. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Menengah Nasional Tahun 2015 - 2019;
11. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
12. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri ;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 22 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup dan Strategis dalam Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2019;

16. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 12 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Lain Provinsi Sulawesi Selatan;
17. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 1 Tahun 2016 tentang Pengarus Utamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan;
18. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 2 Tahun 2010 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan;
19. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 7 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2008-2028 Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2015 Nomor 7);

1.3. Maksud dan Tujuan

Renstra Badan Pengembangan SDM (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan disusun dengan maksud untuk menjabarkan RPJMD Provinsi Sulawesi Selatan 2018-2023 terutama yang terkait dengan urusan Pengembangan SDM ASN yang Kompetitif dan Profesional serta dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam rangka mendukung visi dan misi Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023.

Adapun tujuan penyusunan Renstra adalah untuk memberikan pedoman dalam penyusunan rencana kinerja tahunan dalam pelaksanaan rencana kinerja, evaluasi dan pelaporan atas kinerja Badan Pengembangan SDM (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan untuk jangka waktu 5(lima) Tahun kedepan.

1.5. Sistematika Penulisan

Dokumen Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM (Renstra BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018 – 2023, disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan, menjelaskan tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan dan sistematika penulisan.

BAB II Gambaran Pelayanan Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan, menguraikan tentang tugas, fungsi dan struktur organisasi, sumber daya, kinerja pelayanan serta tantangan dan

peluang pengembangan pelayanan Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan.

BAB III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan, mengidentifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan, telaahan visi, misi dan program Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Selatan terpilih, telaahan K/L dan penentuan isu-isu strategis Badan Pengembangan SDMProvinsi Sulawesi Selatan.

BAB IV Tujuan dan Sasaran, tujuan merupakan sesuatu yang ingin dicapai dari setiap misi Badan Pengembangan SDM(BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan yang bersifat sepesifik, realistik dilengkapi dengan sasaran yang terukur dan dapat dicapai dalam periode yang direncanakan, sedangkan sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun kedepan.

BAB V Strategi dan Arah Kebijakan, merupakan langkah-langkah berisikan program-program indikatif, untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam rangka melaksanakan misi untuk mewujudkan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

BAB VI Rencana dan Program/Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif mengemukakan program adalah merupakan instrument kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dirumuskan, untuk mencapai sasaran dan tujuan sesuai tugas dan fungsi Badan Pengembangan SDM (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah seddangkan kegiatan adalah merupakan bagian dari program yang memuat sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang/jasa dan pendanaan indikatif Badan Pengembangan SDM (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan .

BAB VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan, mengemukakan indicator kinerja Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023.

BAB VIII Penutup, berisi Penjabaran Renstra BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2018-2023, Kepala Badan BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan sebagai penanggung jawab pelaksanaan Renstra BPSDM, Kepala BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan bersama Bappeda melaksanakan pemantauan dan evaluasi atas pelaksanaan Renstra BPSDM, keterlibatan stakeholder pembangunan dalam pelaksanaan Renstra BPSDM Tahun 2018-2023.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI SELATAN

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang kemudian ditindak lanjuti dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 101 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, tugas dan fungsi, serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia berkedudukan sebagai : ***“unsur pendukung tugas kepala daerah untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik, dipimpin oleh seorang Kepala yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah”.***

A. Tugas Pokok

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

B. Fungsi

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi Perencanaan dan Pelatihan, Pengembangan dan Inovasi Kediklatan, Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional serta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur;

- 1) penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan meliputi bidang Perencanaan dan Pelatihan, Pengembangan dan Inovasi Kediklatan, Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional serta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur;
- 2) pembinaan dan penyelenggaraan tugas dibidang Pendidikan dan Pelatihan meliputi Perencanaan dan Pelatihan, Pengembangan dan Inovasi Kediklatan, Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional serta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur;
- 3) penyelenggaraan tugas lain yang diberikan Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

C. Struktur Organisasi

Susunan Organisasi Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi

Selatan terdiri atas:

- (1) Kepala Badan;
- (2) Sekretariat;
- (3) Bidang;
- (4) Sub Bagian;
- (5) Sub Bidang;
- (6) Jabatan Fungsional;

Berikut uraian lebih lanjut tentang kelengkapan dari masing-masing komponen struktur organisasi :

1. Sekretariat

Sekretariat, terdiri atas:

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- b. Sub Bagian Keuangan;
- c. Sub Bagian Program.

2. Bidang

Bidang terdiri atas :

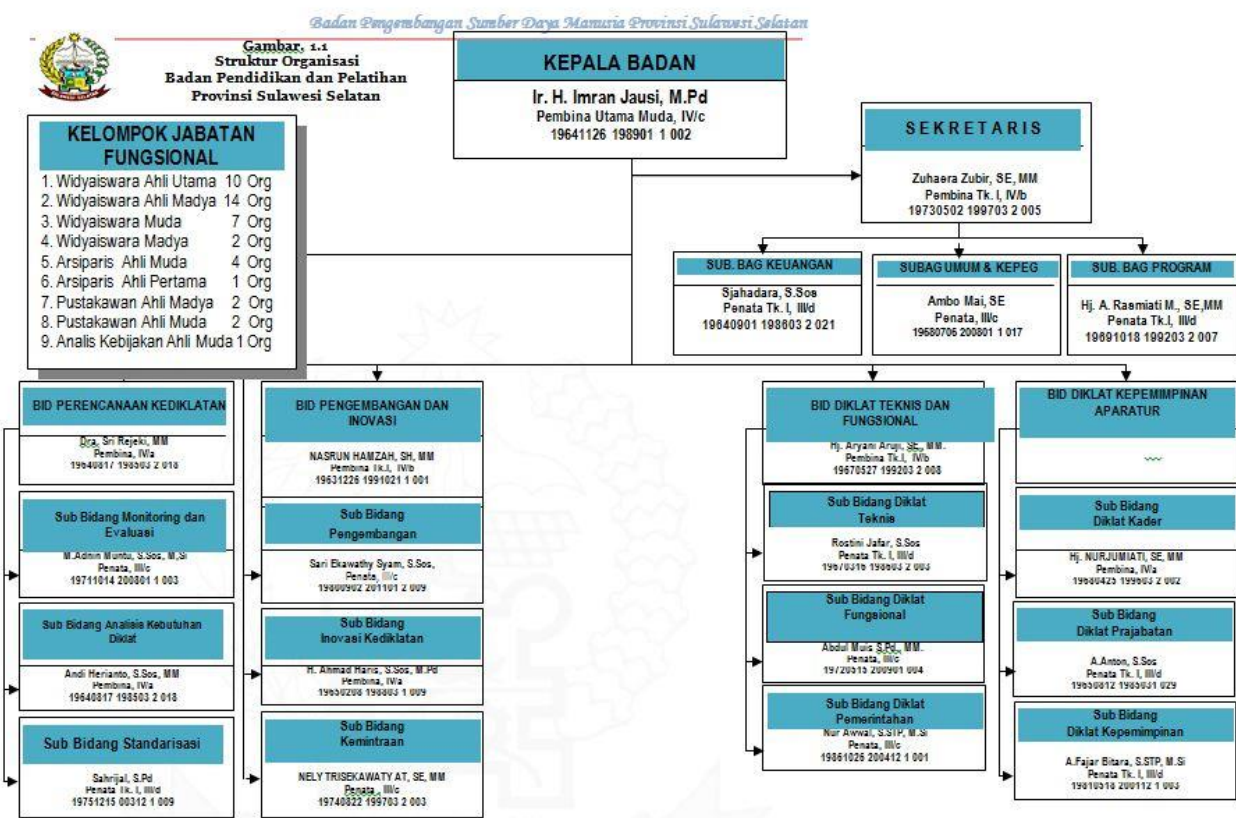
- a. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur;
- b. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional;
- c. Bidang Perencanaan Kediklatan;
- d. Bidang Pengembangan dan Inovasi Kediklatan

Setiap Bidang terdiri atas :

- 1) Bidang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur, terdiri atas:
 - a. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan;
 - b. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan
 - c. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Kader
- 2) Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional, terdiri atas:
 - a) Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis;
 - b) Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional
 - c) Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pemerintahan

- 3) Bidang Perencanaan Kediklatan, terdiri atas:
 - a) Sub Bidang Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan;
 - b) Sub Bidang Monitoring dan Evaluasi;
 - c) Sub Bidang Standarisasi;
- 4) Bidang Pengembangan dan Inovasi Kediklatan, terdiri atas:
 - a) Sub Bidang Kemitraan;
 - b) Sub Bidang Pengembangan; dan
 - c) Sub Bidang Inovasi Kediklatan
- 5) Jabatan Fungsional, terdiri atas:
 - a) Jabatan Fungsional adalah jabatan fungsional yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.;
 - b) Pengangkatan Jabatan Fungsional pada Badan dilaksanakan berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan formasi, serta sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

Adapun struktur Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut :



2.2 Sumber Daya Manusia Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan

Guna menjamin pemenuhan tingkat kompetensi aparatur yang tersertifikasi baik dari sisi manajemen kediklatan maupun desain pembelajaran, maka Badan Pengembangan SDM Prov. Sulawesi Selatan telah memiliki pengakuan atau akreditasi dari Instansi Pembina Diklat (LAN – RI). Berdasarkan Surat Keputusan Kepala LAN-RI No. 713/K.1/PDP.09/2018 tanggal 19 November 2018 maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Sulawesi Selatan telah terakreditasi untuk melaksanakan Pelatihan Dasar CPNS, PelatihanKepemimpinan Tingkat III dan PelatihanKepemimpinan Tingkat IVselain itu berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 117 Tahun 2018 Tentang Pembentukan Lembaga Serifikasi Penyelenggaraan (LSP) Urusan Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi Sulawesi Selatan, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah memiliki Unit Lembaga Sertifikasi Penyelenggaraan Pemerintahan Dalam Negeri (LSP-PDN).

Sejak tahun 2009, BPSDM telah menerapkan system manajemen mutu (SMM) berdasarkan ISO 9001:2015 dengan demikian, Badan Pengembangan SDM 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 Pengembangan SDM 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.

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen penting dalam menjalankan kinerja organisasi secara menyeluruh. Agar dapat terciptanya BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan sebagai organisasi yang baik, maka kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya perlu dirancang sesuai dengan kebutuhan.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan didukung oleh sumber daya aparatur yang

terdistribusi menurut bidang dan kesekretariatan. Berdasarkan data kepegawaian sampai dengan Januari 2019, jumlah ASN BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebanyak 112 (seratus dua belas) orang.

Komposisi jabatan dalam struktur organisasi BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan Peraturan Daerah tersebut di atas adalah : 1 (satu) orang Eselon II; 5 (lima) orang Eselon III yang terdiri dari 1 (satu) orang Sekretaris dan 4 (empat) orang Kepala Bidang; serta 15 orang Eselon IV yang terdiri 3 (tiga) orang kasubbag dan 12 orang kasubid. Selain itu BPSDM juga didukung oleh 43 (empat puluh tiga) tenaga fungsional yang terdiri dari 33(tiga puluh tiga) orang fungsional Widyaiswara, Fungsional Arsiparis sebanyak 5 (lima) Orang ,4 (empat) orang fungsional pustakawan, 1 (satu) orang fungsional Analis Kebijakan.

**Tabel 2.1. Jumlah Pejabat Struktural Badan Pengembangan SDM
Provinsi Sulawesi Selatan
Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2019**

No.	KETERANGAN	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Eselon II	1	-	1
2	Eselon III	2	3	5
3	Eselon IV	9	6	15
	<i>Total</i>	<i>12</i>	<i>9</i>	<i>21</i>

Sumber : Bagian Umum&Kepeg. BPSDM Prov.Sulsel 2019

**Tabel 2.2. Jumlah Pejabat Struktural Badan Pengembangan SDM
Provinsi Sulawesi Selatan
Berdasarkan Golongan Tahun 2019**

NO	KETERANGAN	Eselon			Jumlah
		II	III	IV	
1	Golongan IV	1	5	3	9
2	Golongan III	-	-	12	12
3	Golongan II	-	-	-	-
4	Golongan I	-	-	-	-
	<i>Total</i>	<i>1</i>	<i>5</i>	<i>15</i>	<i>21</i>

Sumber : Bagian Umum&Kepeg. BPSDM Prov.Sulsel 2019

Tabel 2.3. Jumlah Pegawai Fungsional Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2019

No.	KETERANGAN	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Fungsional Widyaiswara Ahli Utama	5	5	10
2	Fungsional Widyaiswara Ahli Madya	13	1	14
3	Fungsional Widyaiswara Muda	6	1	7
4	Fungsional Widyaiswara Madya	1	1	2
5	Fungsional Arsiparis Ahli Muda	3	1	4
6	Fungsional Arsiparis Ahli Pertama	1	0	1
7	Fungsional Pustakawan Ahli Madya	0	2	2
8	Fungsional Pustakawan Ahli Muda	2	0	2
9	Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda	0	1	4
	Total	31	12	43

Sumber : Bagian Umum & Kepeg. BPSDM Prov. Sulsel 2019

Tabel 2.4 Gambaran Umum Pegawai berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin pada Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2019

Golongan Pegawai		Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki Laki	Perempuan	
Golongan IV	IV/d	4	4	8
	IV/c	11	2	13
	IV/b	3	3	6
	IV/a	5	6	11
Sub Total		23	15	38
Golongan III	III/d	13	13	26
	III/c	10	13	23
	III/b	4	4	8
	III/a	4	1	5
Sub Total		31	31	62
Golongan II	II/d	-	1	1
	II/c	4	-	4
	II/b	2	2	4
	II/a	-	-	-
Sub Total		6	3	9
Golongan I	I/d	-	-	-
	I/c	1	-	1
	I/b	-	-	-
	I/a	-	-	-
Sub Total		1	0	1
TOTAL		60	49	109

Sumber : Bagian Umum & Kepeg. BPSDM Prov. Sulsel 2019

Agar dapat menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan telah menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) internal yang telah ditetapkan dengan Keputusan Kepala BPSDM Prov. Sulsel. Adapun SOP internal tersebut diharapkan dalam setiap pelaksanaan kegiatan di Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulsel dapat berjalan secara efektif dan efisien dengan pola tindakan yang sistematis.

2.2.2. Sarana dan Prasarana

❖ KAMPUS - I

Dukungan sarana dan prasarana kediklatan berupa tanah dan bangunan yang dimiliki Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan secara keseluruhan adalah seluas 6.480 M² dengan sertifikat No. 55 tanggal 28 September 1987 milik Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Bangunan di atas tanah tersebut yaitu Bangunan Perkantoran, Aula, Asrama, Ruang Belajar, Ruang Diskusi, Perpustakaan, Kantin, Ruang Studio dan Dapur serta fasilitas olah raga, Ruang Fitnes, Mesjid dan tempat parkir.

Asrama yang dipersiapkan pada gedung C Lantai II memiliki kamar 12 buah dengan kapasitas perkamar sebanyak 3 orang dan Lantai III memiliki kamar sebanyak 9 kamar dengan kapasitas 4 orang perkamar sehingga daya tampung keseluruhan sebanyak 72 orang dan Asrama yang disiapkan pada Gedung D Lantai II, III, IV, V memiliki 32 kamar dengan kapasitas 2 orang perkamar sehingga daya tampung keseluruhan sebanyak 64 orang. Sedangkan ruang belajar pada Gedung C sebanyak 3 ruangan dengan kapasitas 40 orang per-ruangan, Aula pada gedung B Lt. II sebanyak 1 ruangan dengan kapasitas 350 orang dan aula gedung D Lt. I

. Jika memperhatikan tingkat volume kegiatan penyelenggaraan diklat selama ini dibanding dengan kondisi sarana dan prasarana yang tersedia, maka dapat disimpulkan bahwa kondisi sarana dan prasarana kediklatan yang ada sudah cukup terpenuhi sesuai standar yang dipersyaratkan. Hanya saja sebagian besar peralatan kantor yang dimiliki memiliki usia teknis yang cukup lama sehingga diperlukan pemeliharaan atau peremajaan agar dapat dipergunakan secara optimal.

Adapun jumlah dan jenis sarana/prasarana yang dimiliki saat ini dapat diuraikan pada tabel berikut :

1. DAFTAR JUMLAH LUAS AREAL TANAH DAN BANGUNAN

No	Uraian	Luas (M ²)	Lokasi	Ket
1	2	3	4	5
1	Tanah	6,480	Jl. ST Alauddin No. 105 B Makassar	Sertifikat No. 55 tgl 28 Sept 1987 di bangun TA. 1983/1984
2	Bangunan	4.000	- sda -	
3	Non Bangunan/Pelataran	1.500	- sda -	
4	Belum di dimanfaatkan	695	- sda -	

2. DAFTAR JUMLAH RUANGAN BELAJAR (KELAS/DISKUSI)

No	Uraian Ruangan	Jumlah Ruangan	Ukuran (M ²)	Jumlah Kapasitas (org)	Ket
1	2	3	4	5	6
1	Ruang Kelas Gedung C Lt. I	3 unit	96 66 66	40 30 30	Di bangun TA.1983/1984 Sda Sda
2	Ruang Aula Gedung B Lt. II	1 unit	35 x 25	500	Di Renovasi T.A. 2011
3	Ruang Server Jaringan Data Base / Informasi Gedung B Lt. I	1 unit	2 x 2,5	3	Di Renovasi T.A. 2011
4	Ruang Kelas Gedung D Lt. I	1 unit	6 x 10	100	Di bangun TA. 2005
9	Ruang Perpustakaan Gedung D Lantai I	1 unit	5 x 10	30	Di bangun TA. 2005
10	Ruang Audio Visual (Studio) Gedung E Lantai II	1 unit	7 x 15	30	Di bangung TA. 2009

3. DAFTAR JUMLAH ASRAMA DAN KAPASITAS

No	Uraian/jenis Asrama	Jumlah Kamar/ Buah	Ukuran/ Per kmr (M ²)	Kapasitas/ Per kmr (org)	Jumlah Kapasitas (org)	Ket
1	2	3	4	5	6	7
1	Lantai II Ged. C	12	12,5	3	36	
	Lantai III Ged. C	9	24,00	4	36	
2	Lantai II – V Gedung D	32	21,78	2	64	
	JUMLAH	53	-	-	136	

4. DAFTAR JUMLAH RUANGAN MAKAN / KANTIN

No	Uraian Ruangan	Jumlah Ruangan	Ukuran (M ²)	Jumlah Kapasitas (org)	Ket
1	2	3	4	5	6
1	Ruang Makan Gedung B Lt. I	2 ruangan	6 x 20 m	150 org	
			6 x 10 m	40 org	
2	Ruang Makan Gedung D Lt. I	1 ruangan	9,9 x 5,1 m	50 org	
3	Ruang Binatu/Laundry Badan Diklat Gedung A Lantai I	1 unit	4,5 x 10 m	-	
4	Ruang Kantin Koperasi Badan Diklat Gedung E Lantai I Perpustakaan F	1 unit	6 x 13,20 m	20 org	
5	Ruang Gedung E Badan Diklat Lantai I	1 unit	3,1 x 3,4 m	5 org	

5. DAFTAR JUMLAH RUANGAN BANGUNAN LAINNYA.

No	Uraian Ruangan	Jumlah	Luas per Ruangan	Jumlah Kapasitas	Ket
1	2	3	4	6	7
I.	GEDUNG PERIBADATAN	1 unit	8 x 8		Th. 2008
II.	GEDUNG PERKANTORAN	1 unit			Dibangun TA. 1983/1984 dan dalam keadaan rusak dan perlu untuk direnovasi
	dengan rincian, sbb :				
	Gedung A Lt. I , II dan III	8 ruangan			

❖ KAMPUS - II

Dukungan sarana dan prasarana perkantoran dan kediklatan berupa tanah dan bangunan yang dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi milik Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan pada Kampus II Ex IPDN secara keseluruhan adalah seluas 10.363 M² sesuai dengan Lampiran Nomor Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan No. 1679/VIII/Tahun 2014 tanggal 25 Agustus 2014 tentang Penetapan Status Penggunaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Selatan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan milik Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Bangunan di atas tanah tersebut yaitu Bangunan

Perkantoran, Aula, Asrama, Ruang Belajar, Ruang Diskusi, Kantin, Ruang Fitnes, Ruang Karaoke, Dapur serta fasilitas olah raga, Mesjid dan tempat parkir.

Asrama yang dipersiapkan memiliki kamar 24 buah dengan rincian sebagai berikut : Asrama Garuda (Putra) Lantai I sebanyak 2 barak dengan kapasitas tempat tidur masing-masing sebanyak 10 buah dan Lantai II sebanyak 2 barak kamar dengan kapasitas tempat tidur masing-masing 10 buah, sehingga daya tampun untuk Asrama Putra sebanyak 40 orang. Sedangkan Asrama Putri pada Lantai I terdapat 6 Kamar dengan kapasitas tempat tidur sebanyak 12 orang dan Lantai II terdapat 6 kamar dengan kapasitas tempat tidur sebanyak 12 orang, sehingga daya tampung untuk asrama Putri sebanyak 24 orang. Asrama untuk Paviliun terbagi 4 unit, masing-masing unit memiliki 3 kamar tidur dengan kapasitas tempat tidur masing-masing 5 buah sehingga daya tampung untuk Pavilun sebanyak 20 orang. Sedangkan ruang belajar terdiri dari : Ruang belajar kepramugarian sebanyak 1 unit dengan kapasitas 40 orang per-ruangan, Ruang Rehat untuk pengajar dan Peserta 1 unit, Aula utama sebanyak 1 unit dengan daya tampung kurang lebih 300 orang, Ruangan belajar/kelas untuk peserta diklat sebanyak 4 unit, ruang Lounge sebanyak 1 unit, Ruang makan sebanyak 1 unit, Masjid, Ruang Binatu/Laundry, Ruang Tamu Pimpinan, selain itu terdapat pula Fasilitas olahraga, Apotek/Klinik (Fisioterapy dan Radiology), Kantin/Warkop, Fasilitas Perbankan yakni Bank SulSelbar, ATM Bank BNI, ATM Bank Mandiri masing-masing 1 unit.

Jika memperhatikan tingkat volume kegiatan penyelenggaraan diklat selama ini dibanding dengan kondisi sarana dan prasarana yang tersedia, maka dapat disimpulkan bahwa kondisi sarana dan prasarana kediklatan yang ada sudah cukup terpenuhi sesuai standar yang dipersyaratkan. Hanya saja sebagian besar peralatan kantor yang dimiliki memiliki usia teknis yang cukup lama sehingga diperlukan pemeliharaan atau peremajaan agar dapat dipergunakan secara optimal.

Adapun jumlah dan jenis sarana/prasarana yang dimiliki saat ini dapat diuraikan pada tabel berikut :

1. DAFTAR JUMLAH LUAS AREAL TANAH DAN BANGUNAN

No	Uraian	Luas (M ²)	Lokasi	Ket
1	2	3	4	5
1	Tanah	10.363	Jl. Cendrawasih Kel. Sambung Jawa Makassar	Sertifikat No. 24 tgl 15 Juli 1992
2	Bangunan			
3	Non Bangunan/Pelataran			
4	Belum di manfaatkan			

2. **DAFTAR JUMLAH RUANGAN BELAJAR (KELAS/DISKUSI)**

No	Uraian Ruangan	Jumlah Ruangan	Ukuran (M ²)	Jumlah Kapasitas (org)	Ket
1	2	3	4	5	6
1	Ruang Kelas / Diskusi / Seminar	6 unit	7 x 8 m 7 x 8 m 7 x 8 m 7 x 6,5 m 7 x 6,5 m 7 x 6,5 m 6 x 8 m		Direnovasi T.A. 2013 Sda Sda
2	Ruang Aula	1 unit	10 x 34	300	Di Renovasi T.A. 2013

3. **DAFTAR JUMLAH ASRAMA DAN KAPASITAS**

No	Uraian/jenis Asrama	Jumlah Kamar/ Buah	Ukuran/ Per kmr (M ²)	Kapasitas/ Per kmr (org)	Jumlah Kapasitas (org)	Ket
1	2	3	4	5	6	7
1	Asrama Garuda (Putra)	2 buah				
	Lantai I	2	6 x 10 m	10	20	
	Lantai II	2	6 x 10 m	10	20	
2	Asrama Putri (Depan)	2 buah				
	Lantai I	1	4 x 26 m	11	11	
	Lantai II	1	4 x 26 m	14	14	
3	Asrama Paviliun terdiri dari :					
	1. Paviliun Indira	3	3 x 3,5	2 dan 1	5	
	2. Paviliun Riska	3	3 x 3,5	2 dan 1	5	
	3. Paviliun Sofia	3	3 x 3,5	2 dan 1	5	
	4. Radisya	3	3 x 3,5	2 dan 1	5	
	JUMLAH	6 buah	-	65	85	

4. **DAFTAR JUMLAH RUANGAN MAKAN, KANTIN/WARKOP, SARANA OLAHRAGA/HIBURAN, SARANA KESEHATAN DAN SARANA PERBANKAN**

No	Uraian Ruangan	Jumlah Ruangan	Ukuran (M ²)	Jumlah Kapasitas (org)	Ket
1	2	3	4	5	6
1	Ruang Makan Utama (Ayunsri)	2 ruangan	20 x 8 m 14 x 8 m	200 org 80 org	

2	Ruang Kantin/Warkop	1 ruangan	10 x 4 m	50 org	
			4 x 5 m		
3	Klinik Praja Rindra Care dan Apotek Kimia Farma dengan fasilitas Fisoterapy dan Radiology	1 unit	25 x 8 m		
4	Bank SulSelBar dan Fasilitas ATM Bank BNI dan ATM Bank Mandiri	3 unit	10 x 8 m 3 x 3 m 3 x 3 m		

5. **DAFTAR JUMLAH RUANGAN BANGUNAN LAINNYA.**

No	Uraian Ruangan	Jumlah	Luas per Ruangan	Jumlah Kapasitas	Ket
1	2	3	4	6	7
I.	GEDUNG PERIBADATAN	1 unit	7 x 25		Th. 2013
II.	GEDUNG PERKANTORAN	1 unit			Direnovasi TA. 2016
	dengan rincian, sbb :				
	- Kepala Badan	1 ruangan	6 x 5		Sda
	- Sekretaris Badan	1 ruangan	6 x 4		Sda
	- Ruang Subag Keuangan	1 ruangan	5 x 8		Sda
	- Ruang Staf Keuangan	1 ruangan	5 x 8		Sda
	- Ruang Subag Program	1 ruangan	5 x 8		Sda
	- Ruang Subag Umum & Kepegawaian	1 ruangan	5 x 8		Sda
	- Ruang Staf Subag Umum & Kepegawaian	1 ruangan	5 x 8		Sda
	- Ruang Kabid Kepemimpinan	1 ruangan	5 x 8		Sda
	- Ruang Staf Kepemimpinan	1 ruangan	5 x 8		Sda
	- Ruang Kabid Teknis Fungsional	1 ruangan	5 x 8		Sda
	- Ruang Staf Bidang Teknis Fungsional	1 ruangan	5 x 8		Sda
	- Ruang Kabid Perencanaan	1 ruangan	5 x 8		Sda
	- Ruang Staf Bidang Perencanaan	1 ruangan	5 x 8		Sda
	- Ruang Bidang Pengembangan & Inovasi	1 ruangan	5 x 8		Sda
	- Ruang Staf Pengembangan & Inovasi	1 ruangan	5 x 8		Sda
	- Ruang Widyaiswara	3 ruangan	5 x 8		Sda
	JUMLAH	1 unit / 18Ruangan			

KAMPUS – III

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia berupaya untuk mengembangkan kompetensi, sebagai upaya mengembangkan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintahan Dalam Negeri agar lebih profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Untuk membangun profesionalitas Aparatur Sipil Negara Pemerintahan Dalam Negeri maka diperlukan perencanaan relokasi baru gedung kampus yang berlokasi diluar Kota Makassar yang lebih modern dengan luas area yang cukup dan memenuhi syarat sebagai tempat pelatihan. Rencana relokasi baru gedung tersebut mudah mudahan dapat terealisasi.

2.4 Kinerja Pelayanan Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan

Guna menjamin pemenuhan tingkat kompetensi aparatur yang tersertifikasi baik dari sisi manajemen kediklatan maupun desain pembelajaran, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Sulawesi Selatan telah memiliki pengakuan atau akreditasi dari Instansi pembina diklat (LAN – RI). Berdasarkan Surat Keputusan Kepala LAN-RI No. 713/K.1/PDP.09/2018 tanggal 19 November 2018 maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Prov. Sulawesi Selatan telah terakreditasi untuk melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS, Pelatihan Pim Tingkat III dan Pelatihan Pim Tingkat IV.

Dengan demikian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Sulawesi Selatan 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 Pengembangan SDM (BPSDM) 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, selanjutnya, capaian kinerja pelayanan Badan Pengembangan SDM (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan, dapat juga dilihat berdasarkan indikator-indikator kinerja pada masing-masing program dimana berdasarkan indikator capaian program, kinerja pembangunan dan pelayanan BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan sampai dengan periode tahun 2018 yang

ditunjukkan dalam bentuk berbagai kegiatan Pelatihan yang telah dilaksanakan dalam tahun anggaran 2018, 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 Rumpun Pelatihan Kepemimpinan, Pelaksanaan Rumpun Pelatihan Latsar, Pelaksanaan Rumpun Pelatihan Revolusi Mental, Pelaksanaan Rumpun Pelatihan Fungsional, Pelaksanaan Rumpun Pelatihan Teknis dan Pelaksanaan Rumpun Pelatihan Pemerintahan.

Tabel 2.3.1 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan

NO.	BIDANG URUSAN / INDIKATOR	SATUAN	TAHUN 2013		TAHUN 2014		TAHUN 2015		TAHUN 2016		TAHUN 2017		RUMUS (Mengikuti Permendagri 86 Tahun 2017)
1	2	3	4		5		6		7		8		9
			T	R	T	R	T	R	T	R	T	R	
	ASPEK PELAYANAN UMUM												
	Penunjang Urusan												
3.	Kepegawaian serta pendidikan dan Pelatihan												
3.1	Rata - rata lama pegawai mendapat pendidikan dan pelatihan	Jam Pelajaran	20 JP/ Tahun	15 JP / Tahun	20 JP/ Tahun	15 JP / Tahun	20 JP/ Tahun	15 JP / Tahun	20 JP/ Tahun	15 JP / Tahun	20 JP/ Tahun	15 JP / Tahun	
3.2	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal Teknis dan Fungsioanal Provinsi dan Kab/Kota	%	20	1.7	20	0.8	20	4.3	20	0.1	20	0.1	1. Secara keseluruhan masih rendahnya capaian sesuai target karena minimnya alokasi anggaran untuk diklat.

													2. OPD lingkup Pemprov. Melaksanakan sendiri kegiatan diklatnya hal ini tidak sesuai pergub. 101 Tahun 2016 Diklat Satu Pintu.
													3. Pelaksanaan Diklat Kab./Kota sesuai dengan kebutuhan dan kewenangannya dan tidak terlapor di BPSDM Prov. SulSel.
3.3	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural Provinsi dan Kab./ Kota	%	100	4.4	100	3.9	100	100	100	3.3	100	2.9	Indeks biaya untuk setiap diklat sangat besar dan tingkat mutasi jabatan di kab./kota tinggi.

MATRIKS PENJELASAN CAPAIAN FUNGSI PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

NO.	FUNGSI PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	TUGAN DAN FUNGSI	BIDANG/KEGIATAN	PENJELASAN CAPAIAN
1	2	3	4	5
1	BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROV. SULSEL	PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS DAN FUNGSIONAL	1. Rumpun Diklat Teknis 2. Rumpun Diklat Fungsional 3. Rumpun Diklat Pemerintahan	Secara keseluruhan masih rendahnya capaian sesuai target karena minimnya alokasi anggaran untuk diklat.
		PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJERIAL	1. Diklat Kepemimpinan 2. Diklat Latsar dan Diklat Kader	Indeks biaya untuk setiap diklat sangat besar dan tingkat mutasi jabatan di kab./kota tinggi.

Tabel 2.3.2
Pencapaian Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

Uraian	Anggaran pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun Ke-					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-					Rata Rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
Pendapatan Daerah	8.017.085.000	11.412.191.100	3.645.167.800	2.177.288.500	8.454.039.500	7.180.045.800	10.766.591.100	3.630.733.200	1.995.779.500	7.456.575.500	89,56	94,34	99,60	91,66	88,20	42,35	49,95
- Hasil Retribusi Daerah	8.017.085.000	11.412.191.100	3.645.167.800	2.177.288.500	8.454.039.500	7.180.045.800	10.766.591.100	3.630.733.200	1.995.779.500	7.456.575.500	89,56	94,34	99,60	91,66	88,20	42,35	49,95
Belanja Daerah	28.742.500.697	38.106.420.423	32.529.302.527	26.650.150.868	28.213.819.290	26.488.611.764	34.907.007.157	31.270.839.314	26.087.176.575	27.119.353.147	92,16	91,60	96,13	97,89	96,12	32,58	31,78
- Belanja Tidak Langsung	8.503.950.697	9.173.775.797	10.577.889.237	10.588.533.401	14.562.331.190	8.268.625.870	9.028.511.504	10.155.578.639	10.406.509.400	14.284.116.756	97,23	98,42	96,01	98,28	98,09	7,88	9,19
* Belanja Pegawai	8.503.950.697	9.173.775.797	10.577.889.237	10.588.533.401	14.562.331.190	8.268.625.870	9.028.511.504	10.155.578.639	10.406.509.400	14.284.116.756	97,23	98,42	96,01	98,28	98,09	7,88	9,19
- Belanja Langsung	20.238.550.000	28.932.644.626	21.951.413.290	16.061.617.467	13.651.488.100	18.219.985.894	25.878.495.635	21.115.260.675	15.680.667.175	12.835.236.391	90,03	89,44	96,19	97,63	94,02	42,96	42,03
* Belanja Pegawai	2.278.998.000	2.244.620.000	1.871.551.000	1.708.689.500	-	2.109.484.000	2.012.295.000	1.767.498.000	1.654.576.000	-	92,56	89,65	94,44	96,83	0,00	(1,51)	(4,61)
* Belanja Barang dan Jasa	15.903.505.600	22.694.466.826	16.240.403.590	12.055.125.992	12.379.448.900	14.081.947.894	20.631.455.953	15.529.294.975	11.732.061.905	11.563.798.091	88,55	90,91	95,62	97,32	93,41	42,70	46,51
* Belanja Modal	2.056.046.400	3.993.557.800	3.839.458.700	2.297.801.975	1.272.039.200	2.028.554.000	3.234.744.700	3.818.467.700	2.294.029.270	1.271.438.300	98,66	81,00	99,45	99,84	99,95	94,23	59,46
Total	28.742.500.697	38.106.420.423	32.529.302.527	26.650.150.868	28.213.819.290	26.488.611.764	34.907.007.157	31.270.839.314	26.087.176.575	27.119.353.147	92,84	92,01	97,01	96,60	84,01	38,93	36,68

Sumber : Badan Pengembangan SDM (BPSPDM) Prov. Sulsel Tahun 2019

2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN OPD

Kebutuhan diklat bagi aparatur di tingkat Provinsi dan Kabupaten/kota yang masih terbatas untuk melaksanakan diklat sendiri, merupakan peluang dan tantangan bagi Badan Pengembangan SDM (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan, selain itu, banyaknya peserta dari daerah/ lembaga di luar Pemprov Sul-Sel menjadi peluang bagi Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel baik melalui pola fasilitasi maupun kemitraan dimana keterbatasan kabupaten/kota dalam penyelenggaraan diklat yang menjadi tantangan dan peluang bagi Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel antara lain:

1. Terbatasnya kewenangan penyelenggaraan diklat,
2. Terbatasnya pelayanan jenis-jenis diklat terutama diklat teknis dan fungsional di kabupaten/kota, dan
3. Belum diperolehnya jaminan mutu diklat (akreditasi)
4. Terbatasnya penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam manajemen kediklatan maupun untuk kegiatan diklat secara langsung.

Sementara Kebutuhan organisasi saat ini sangat membutuhkan aparatur yang kompeten dan profesional yang dibentuk melalui diklat, baik diklat teknis, fungsional maupun struktural. Keterbatasan Kabupaten/Kota dalam hal pelayanan jenis-jenis diklat tersebut merupakan peluang bagi Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel untuk mengembangkan diklat-diklat yang dilaksanakan.

Selain keterbatasan jenis-jenis diklat, Kabupaten / Kota memiliki keterbatasan kewenangan Pelatihan Dasar CPNS, struktural kepemimpinan tingkat III dan IV. Sementara, Kabupaten / Kota sangat membutuhkan fasilitasi Pelatihan Dasar CPNS, Pelatihan Kepemimpinan tingkat III dan IV untuk memenuhi kebutuhan organisasinya. Hal ini merupakan peluang bagi Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel untuk meningkatkan pelayanan Pelatihan Dasar CPNS maupun Pelatihan kepemimpinan tingkat III dan IV. Ke depan Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel juga telah mengembangkan pelayanan Pelatihan Kepemimpinan tingkat II, sehingga kebutuhan Pelatihan untuk kabupaten/kota maupun daerah/ lembaga lain yang ingin bekerjasama dengan Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel dapat terfasilitasi. Untuk itu, Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel telah melakukan pembenahan dan pembangunan fasilitas fisik pendukung untuk memfasilitasi pelaksanaan diklat Kepemimpinan serta Diklat Teknis/Fungsional.

Jaminan kualitas mutu diklat hampir tidak dimiliki oleh seluruh Kabupaten/Kota. Padahal, tuntutan mutu diklat di era reformasi birokrasi sekarang ini merupakan tuntutan yang tidak dapat dipungkiri lagi karena diiringi dengan tuntutan masyarakat akan kualitas sumber daya aparatur yang profesional. Bagi Badan Pengembangan SDM (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini merupakan peluang untuk meningkatkan pelayanan diklat karena Badan Diklat sudah memiliki jaminan mutu diklat berupa akreditasi diklat Pelatihan Dasar Golongan II, III, serta Diklat Kepemimpinan IV dan III.

Keterbatasan penggunaan TIK dalam penyelenggaraan diklat di kabupaten/kota juga merupakan peluang tersendiri bagi Badan Pengembangan SDM (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan untuk melakukan pengembangan pelayanan diklat.

Badan Pengembangan SDM (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan juga sedang mengembangkan diklat berbasis E-learning untuk menjawab tantangan kebutuhan dengan semakin padatnya beban kerja peserta diklat, sehingga untuk mengikuti kegiatan diklat peserta tidak harus berada di kampus Badan Pengembangan SDM (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan, tetapi juga dapat melaksanakan diklat dengan fasilitas internet di masing-masing instansinya/tempat kerjanya.

Berdasarkan penelaahan di atas, Badan Pengembangan SDM (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan dapat memanfaatkan peluang dan tantangan di atas dengan melakukan pengembangan pelayanan diklat yang dibutuhkan oleh Kabupaten/kota maupun lembaga/daerah di luar Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan seperti:

1. Meningkatkan sosialisasi ketersediaan pelayanan diklat Kepemimpinan tingkat III dan IV bagi kabupaten/kota dan meningkatkan mutu pelayanannya.
2. Mengembangkan jenis-jenis diklat fungsional dan teknis guna memenuhi kebutuhan diklat Propvinsi dan kabupaten/kota
3. Memelihara mutu diklat yang telah terakreditasi yaitu diklat Latsar Golongan II,III, Diklat Kepemimpinan IV dan III dan senantiasa melakukan reakreditasi dan pengembangan akreditasi diklat teknis dan fungsional.
4. Memelihara dan mengembangkan SIM Diklat dan E-learning.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI BADAN PENGEMBANGAN SDM PROVINSI SULAWESI SELATAN

3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Pelayanan Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan

Badan Pengembangan SDM (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan dalam melakukan analisis lingkungan strategis menggunakan pendekatan teknik analisis SWOT (*Strengths, Weaknessess, Opportunities, Threats*). Dalam analisis ini akan diidentifikasi dan diinteraksikan kekuatan dan kelemahan serta peluang dan tantangan. Sebagai langkah awal dalam analisis, perlu diketahui kondisi saat ini dan kondisi yang diharapkan oleh Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan.

1. Kondisi saat ini adalah sebagai berikut:

- a. Penerapan Diklat Sistem Satu Pintu belum optimal.
- b. Belum maksimalnya pemanfaatan alumni Diklat baik alumni Diklat Struktural maupun Diklat Teknis dan Diklat Fungsional.
- c. Sarana dan prasarana penyelenggaraan Diklat belum optimal
- d. Belum semua hasil Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) belum sepenuhnya ditindaklanjuti dengan pelaksanaan diklat karena keterbatasan sumber daya yang ada.
- e. Sebagian besar program diklat yang dilaksanakan belum terstandar khususnya untuk diklat teknis dan fungsional;
- f. Hubungan kerja kelembagaan Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel dengan lembaga diklat daerah belum terlaksana dengan optimal;
- g. Belum optimalnya hubungan kerja antara Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel dengan lembaga diklat/lembaga donor internasional;
- h. Pelaksanaan koordinasi internal di lingkungan Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel serta dengan komponen di lingkungan Pemda belum optimal;

2. Kondisi yang diharapkan :

- a. Secara bertahap dan berkesinambungan melakukan pembenahan dengan fokus pada sarana prasarana, peningkatan kualitas sumber daya manusia baik laki-laki dan perempuan (Widyaiswara dan tenaga kediklatan),

perbaikan sistem untuk mewujudkan lembaga diklat yang berkualitas, berkinerja tinggi dan menjadikan Badan Pengembangan SDM (BPSDM) Prov.Sul-Sel sebagai Pusat Unggulan (*Centre of Excellence*).

- b. Mengembangkan fungsi Badan Pengembangan SDM bukan saja terbatas pada pembelajaran semata tetapi juga pengembangan pembelajaran nilai budaya dan budi pekerti.
- c. Pengembangan desain kurikulum yang lebih berorientasi pada kebutuhan dan peningkatan kompetensi serta memasukan nilai nilai kearifan lokal melalui ceramah nilai budaya satria dan menyisipkan ceramah Logical Framework Approach khususnya pada Diklat Kepemimpinan dan Latihan Dasar.
- d. Secara terus menerus meningkatkan kualitas aparatur pemerintah baik laki-laki dan perempuan melalui diklat menuju aparatur yang profesional , beretika, produktif, inovatif, akuntabel, bersih dan bebas KKN serta merubah paradigma lama sebagai pangreh praja menjadi pamong praja yang dapat melakukan fungsi pelayanan secara optimal.
- e. Menjadi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Yang modern dan profesional

Kondisi yang diharapkan akan dapat dicapai apabila beberapa faktor eksternal maupun internal dapat diidentifikasi. Faktor eksternal dikelompokkan atas peluang dan ancaman, sementara faktor internal dikelompokkan atas kekuatan dan kelemahan.

1. Faktor eksternal

a. Peluang :

- 1) Kesadaran aparatur dan pimpinan unit kerja untuk meningkatkan kinerja aparatur melalui diklat sangat besar;
- 2) Ketentuan berbagai peraturan perundangan mewajibkan adanya pendidikan dan pelatihan bagi PNS;
- 3) Perubahan organisasi dan sistem kerja;
- 4) Diklat sebagai investasi dalam pembangunan sumber daya aparatur;
- 5) Terbinanya jejaring kerja dengan daerah dan pihak lain dalam pengelolaan program kediklatan;
- 6) Berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi untuk menunjang kegiatan kediklatan;
- 7) Tersedianya tenaga profesional baik laki-laki dan perempuan di bidang kediklatan

b. Ancaman :

- 1) Penyelenggara diklat baik pemerintah maupun swasta semakin banyak dan terbuka;
- 2) Banyaknya penyelenggara diklat yang didukung oleh sarana dan prasarana kediklatan yang memadai dan profesional;
- 3) Adanya pemahaman bahwa Output diklat belum merupakan solusi pemecahan masalah kinerja organisasi;
- 4) Kebijakan pemerintah belum sepenuhnya mendukung kegiatan kediklatan aparatur;

2. Faktor internal

a.Kekuatan :

- 1) Kewenangan dalam pengembangan kapasitas aparatur;
- 2) Kewenangan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- 3) Berpengalaman dalam pengelolaan kegiatan kediklatan.

b.Kelemahan :

- 1) Modul dan bahan ajar yang belum terstandar;
- 2) Terbatasnya tenaga pengajar/fasilitator/widyaiswara baik laki-laki dan perempuan yang memiliki kompetensi substansi;
- 3) Terbatasnya alat bantu latihan dan media pembelajaran;
- 4) Belum optimalnya pemanfaatan perpustakaan sebagai sumber pembelajaran;
- 5) Belum optimalnya koordinasi Badan Pengembangan SDM;
- 6) Sarana dan prasarana yang kurang memadai.
- 7) Kapasitas lembaga diklat masih dianggap rendah.
- 8) Penyelenggaraan diklat lebih berorientasi kepada penambahan wawasan dan pengetahuan dibandingkan dengan keterampilan

Hasil Interaksi antar faktor internal dan eksternal sebagai berikut :

MATRIKS INTERAKSI ANTARA FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL

FAKTOR INTERNAL FAKTOR EKSTERNAL	STRENGTHS (KEKUATAN) 1. Kewenangan dalam pengembangan kapasitas aparatur 2. Kewenangan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan daerah 3. Berpengalaman dalam pengelolaan kegiatan kediklatan	WEAKNESS (KELEMAHAN) 1. Modul dan bahan ajar yang belum terstandar 2. Terbatasnya tenaga pengajar/fasilitator/widyaiswara yang memiliki kompetensi substansi 3. Terbatasnya alat bantu latihan dan media pembelajaran 4. Belum optimalnya pemanfaatan perpustakaan sebagai sumber pembelajaran 5. Belum optimalnya koordinasi Badan Pengembangan SDM 6. Sarana dan prasarana yang masih belum memadai 7. Kapasitas lembaga pendidikan dan pelatihan lebih berorientasi kepada penambahan wawasan dan pengetahuan dibandingkan dengan keterampilan
	OPPORTUNITIES (PELUANG) 1. Kesadaran aparatur dan pimpinan unit kerja untuk meningkatkan kinerja aparatur melalui diklat sangat besar 2. Ketentuan berbagai peraturan perundangan mewajibkan adanya pendidikan dan pelatihan bagi pejabat politik, PNS, PNSD dan masyarakat 3. Perubahan organisasi dan system kerja 4. Diklat sebagai investasi dalam pembangunan sumber daya aparatur 5. Terbinanya jejaring kerja dengan daerah dan pihak lain dalam pengelolaan program kediklatan 6. Berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi untuk menunjang kegiatan kediklatan 7. Tersedianya tenaga professional di bidang kediklatan	SO (STRATEGI OFFENSIVE, KOMPARATIF)) 1. Melaksanakan kewenangan untuk memfasilitasi aparatur melalui kegiatan kediklatan untuk meningkatkan kinerja aparatur 2. Meningkatkan pengalaman dalam pengelolaan kediklatan melalui pemanfaatan IPTEK dan informasi serta jejaring kerja dengan pemerintah daerah dan pihak lain 3. Memanfaatkan pengalaman dalam penyelenggaraan kediklatan, dukungan struktur organisasi dan personil yang memadai WO (STRATEGI, STABILISASI, INVESTASI) 1. Meningkatkan kompetensi tenaga pengajar/fasilitator/widyaiswara dan menstandarkan modul serta melengkapi alat bantu/media pembelajaran melalui pemanfaatan IPTEK dan informasi 2. Meningkatkan koordinasi Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel dengan berbagai daerah dan pihak lain melalui pembinaan jejaring kerja dalam kerjasama kediklatan

THREAT (ANCAMAN)	ST (STRATEGI DIVERSIFIKASI TINDAKAN)	WT (STRATEGI DEFFENSIFI)
1. Penyelenggara diklat baik pemerintah maupun swasta semakin banyak dan terbuka 2. Banyaknya penyelenggara diklat yang didukung oleh sarana dan prasarana kediklatan yang memadai dan professional 3. Semakin menurunnya tingkat kepercayaan lembaga donor pada lembaga diklat pemerintah dan meningkatnya tingkat kepercayaan lembaga donor pada lembaga swasta dan perguruan tinggi 4. Adanya pemahaman bahwa Output diklat belum merupakan solusi pemecahan masalah kinerja organisasi 5. Kebijakan pemerintah belum sepenuhnya mendukung kegiatan kediklatan aparatur	1. Meningkatkan kepercayaan berbagai instansi terhadap Badan Pngembangan SDM melalui penyelenggaraan diklat yang mengikuti prosedur dan mekanisme penyelenggaraan diklat yang professional 2. Meningkatkan output diklat sebagai salah satu solusi pemecahan masalah kinerja organisasi melalui penyelenggaraan diklat yang lebih berorientasi kepada penambahan keterampilan	1. Menyusun modul dan bahan ajar melalui pemanfaatan tenaga professional di bidang kediklatan 2. Meningkatkan sarana dan prasarana untuk mendukung diklat sebagai investasi dalam pembangunan sumber daya aparatur

Berdasarkan faktor-faktor eksternal dan internal yang disebutkan di atas, selanjutnya akan dirumuskan isuisu strategis yang dikelompokkan dalam 4 (empat) kategori, yaitu *comparative advantages*, *mobilization*, *investment/divestment* dan status quo. Isu-isu strategis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Interaksi antara Peluang dan Kekuatan (*Comparative Advantages*)
2. Interaksi antara Kekuatan Dan Ancaman (*Mobilization*)
3. Interaksi antara Peluang dan Kelemahan (*Investment Divestment*)
4. Interaksi antara Kelemahan dan Ancaman (Status Quo)

**PERMASALAHAN PERMASALAHAN PELAYANAN BADAN PENGEMBANGAN SDM
PROVINSI SULAWESI SELATAN
BESERTA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA**

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Penerapan Diklat Satu Pintu Belum Optimal	Penerapan Diklat Satu Pintu Belum Optimal	Penerapan Diklat Satu Pintu Belum Optimal
2	Belum Maksimalnya Pemanfaatan Alumni Diklat Baik Diklat Teknis, Kepemimpinan Maupun Fungsional	Belum Maksimalnya Pemanfaatan Alumni Diklat Baik Diklat Teknis, Kepemimpinan Maupun Fungsional	Pemanfaatan Alumni Diklat Baik Diklat Teknis, Kepemimpinan Maupun Fungsional
3	Sarana Dan Prasarana Kediklatan Yang Belum Optimal	Sarana Dan Prasarana Kediklatan Yang Belum Optimal	Sarana Dan Prasarana Kediklatan Yang Belum Optimal
4	Belum Semua Hasil AKD (Analisis Kebutuhan Diklat) Ditindaklanjuti Dengan Pelaksanaan Diklat Karena Keterbatasan Sumber Daya Yang Ada	Belum Semua Hasil AKD (Analisis Kebutuhan Diklat) Ditindaklanjuti Dengan Pelaksanaan Diklat Karena Keterbatasan Sumber Daya Yang Ada	Belum Semua Hasil AKD (Analisis Kebutuhan Diklat) Ditindaklanjuti Dengan Pelaksanaan Diklat Karena Keterbatasan Sumber Daya Yang Ada
5	Masih Adanya Sebagian Besar Program Diklat Yang Dilaksanakan Belum Terstandar Khususnya Diklat Teknis Dan Fungsional	Masih Adanya Sebagian Besar Program Diklat Yang Dilaksanakan Belum Terstandar Khususnya Diklat Teknis Dan Fungsional	Masih Adanya Sebagian Besar Program Diklat Yang Dilaksanakan Belum Terstandar Khususnya Diklat Teknis Dan Fungsional

6	Hubungan Kerja Kelembagaan Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel Dengan Lembaga Diklat Daerah Belum Terlaksana Dengan Optimal	Hubungan Kerja Kelembagaan Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel Dengan Lembaga Diklat Daerah Belum Terlaksana Dengan Optimal	Hubungan Kerja Kelembagaan Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel Dengan Lembaga Diklat Daerah Belum Terlaksana Dengan Optimal
7	Belum Optimalnya Hubungan Kerja Antara Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel Dengan Lembaga Kediklatan/Lembaga Donor Internasional	Belum Optimalnya Hubungan Kerja Antara Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel Dengan Lembaga Kediklatan/Lembaga Donor Internasional	Belum Optimalnya Hubungan Kerja Antara Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel Dengan Lembaga Kediklatan/Lembaga Donor Internasional
8	Pelaksanaan Koordinasi Internal Di Lingkungan Badan Pengembangan SDM Porv.Sul-Sel Serta Dengan Komponen Di Lingkungan Pemerintah Daerah Masih Belum Optimal	Pelaksanaan Koordinasi Internal Di Lingkungan Badan Pengembangan SDM Porv.Sul-Sel Serta Dengan Komponen Di Lingkungan Pemerintah Daerah Masih Belum Optimal	Pelaksanaan Koordinasi Internal Di Lingkungan Badan Pengembangan SDM Porv.Sul-Sel Serta Dengan Komponen Di Lingkungan Pemerintah Daerah Masih Belum Optimal

**IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PROV.SUL-SEL**

NO	Bidang Urusan dan Indikator Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Interpretasi Belum Tercapai (<) Sesuai (=) Melampaui (>)	Permasalahan	Faktor-Faktor Penentu Keberhasilan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Penerapan Diklat Satu Pintu Belum Optimal	<	Penerapan Diklat Satu Pintu Belum Optimal	Regulasi Kediklatan
2	Belum Maksimalnya Pemanfaatan Alumni Diklat Baik Diklat Teknis, Kepemimpinan Maupun Fungsional	<	Belum Maksimalnya Pemanfaatan Alumni Diklat Baik Diklat Teknis, Kepemimpinan Maupun Fungsional	Regulasi Kepegawaian
3	Sarana Dan Prasarana Kediklatan Yang Belum Optimal	<	Sarana Dan Prasarana Kediklatan Yang Belum Optimal	Anggaran
4	Belum Semua Hasil AKD (Analisis Kebutuhan Diklat) Ditindaklanjuti Dengan Pelaksanaan Diklat Karena Keterbatasan Sumber Daya Yang Ada	=	Belum Semua Hasil AKD (Analisis Kebutuhan Diklat) Ditindaklanjuti Dengan Pelaksanaan Diklat Karena Keterbatasan Sumber Daya Yang Ada	Perencanaan Kediklatan

5	Masih Adanya Sebagian Besar Program Diklat Yang Dilaksanakan Belum Terstandar Khususnya Diklat Teknis Dan Fungsional	=	Masih Adanya Sebagian Besar Program Diklat Yang Dilaksanakan Belum Terstandar Khususnya Diklat Teknis Dan Fungsional	Standardisasi Kediklatan
6	Hubungan Kerja Kelembagaan Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel Dengan Lembaga Diklat Daerah Belum Terlaksana Dengan Optimal	=	Hubungan Kerja Kelembagaan Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel Dengan Lembaga Diklat Daerah Belum Terlaksana Dengan Optimal	Hubungan Dengan Stake Holder
7	Belum Optimalnya Hubungan Kerja Antara Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel Dengan Lembaga Kediklatan/Lembaga Donor Internasional	<	Belum Optimalnya Hubungan Kerja Antara Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel Dengan Lembaga Kediklatan/Lembaga Donor Internasional	Memorandum Of Understanding
8	Pelaksanaan Koordinasi Internal Di Lingkungan Badan Pengembangan SDM Porv.Sul-Sel Serta Dengan Komponen Di Lingkungan Pemerintah Daerah Masih Belum Optimal	=	Pelaksanaan Koordinasi Internal Di Lingkungan Badan Pengembangan SDM Porv.Sul-Sel Serta Dengan Komponen Di Lingkungan Pemerintah Daerah Masih Belum Optimal	Regulasi Kemitraan Dengan Daerah/Kab/Kota

3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur Terpilih

3.2.1 Telaahan Visidan Misi Kaitan dan Kontribusi Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan Terhadap Pencapaian Visi dan Misi

Maksud dari perumusan Visi-Misi adalah tersedianya sebuah dokumen yang menggambarkan kondisi masa depan Sulawesi Selatan pada tahun 2018–2023 yang hendak diwujudkan oleh Gubernur Terpilih serta upaya-upaya yang akan ditempuh oleh Gubernur Terpilih dalam dalam mewujudkannya. Tujuan dari perumusan Visi dan Misi ini adalah tersosialisasikannya tujuan dan sasaran pembangunan yang hendak dicapai oleh pasangan calon pada tahun 2018–2023 dan arah kebijakan serta program prioritas yang akan dijalankan untuk mencapainya.

Berdasarkan pemahaman atas permasalahan/isu strategis pembangunan dan potensil yang dihadapi pada periode 2018-2023, arahan dari RPJPD Sulawesi Selatan, serta arahan dari visi RPJMN 2019-2023, visi pembangunan daerah Sulawesi Selatan 2018-2023 adalah:“ Sulawesi Selatan Yang Inovatif, Produktif, Kompetitif, Inklusif dan Berkarakter “

Dalam rumusan visi ini ada **5 (Lima) pokok visi** yakni **Inovatif** diindikasikan oleh Kondisi Pemerintahan yang memiliki kemampuan menciptakan gagasan baru, produk baru dan layanan baru dalam kerangka pemerintahan yang baik sehingga terwujud Sulawesi Selatan yang “bersih dan melayani”, **Produktif** ditandai oleh kondisi perekonomian yang berkemampuanmenghasilkan produk barang dan jasa yang berdaya saing sehingga terwujud Sulawesi Selatan yang “mandiri dan sejahtera”, **Kompetitif** ditandai oleh kondisi Masyarakat yang memiliki sumber daya manusia (SDM) dengan kualitas tinggi sehingga terwujud Sulawesi Selatan yang “sehat dan cerdas, **Inklusif** ditandai oleh kondisi penyelenggaraan pembangunan yang melibatkan partisipasi seluruh unsur masyarakat dan seluruh bagian wilayah serta ramah terhadap lingkungan hidup sehingga terwujud Sulawesi Selatan yang “inlkusif dan terkoneksi”,serta **Berkarakter** ditandai oleh kondisi penyelenggaraan pembangunan yang dilandasi oleh spirit dan nilai-nilai luhur kebudayaan masyarakat sehingga terwujud Sulawesi Selatan yang “berkarakter” .

3.2.2 Misi

Misi dalam RPJMD ini dimaksud yaitu :

1. Mewujudkan Pemerintahan yang berorientasi melayani dan inovatif
2. Mewujudkan infrastruktur yang berkualitas dan aksesibel
3. Mewujudkan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru yang produktif
4. Mewujudkan kualitas manusia yang kompetitif, inklusif dan berkarakter
5. Meningkatkan produktivitas dan daya saing produk Sumber Daya Alam yang berkelanjutan

3.2.3 Kebijakan Prioritas Gubernur dan Wakil Gubernur Terpilih

Terdapat 5 (lima) program strategis yang akan diwujudkan bagi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih periode 2018-2023. Kelima program tersebut adalah:

1. Pemberdayaan Ekonomi Kerakyatan melalui hilirisasi komoditas Sulawesi Selatan (Pertanian, Perikanan, Kehutanan, Perkebunan dan Pertambangan).
2. Pembangunan Infrastruktur yang menjangkau masyarakat desa terpencil (Bidang Infrastruktur).
3. Rumah Sakit Regional di 6 (Enam) wilayah dan ambulans siaga (Bidang Kesehatan).
4. Birokrasi Anti Korupsi dan Pendidikan Masyarakat Madani (Bidang Pemerintahan, Pendidikan dan Kepemudaan).
5. Destinasi Wisata Andalan Berkualitas Internasional (Bidang Pariwisata dan Ekowisata).

Terdapat beberapa item program sebagai upaya untuk mewujudkan visi dan misi tersebut yang mana program tersebut bertujuan untuk peningkatan kompetensi atau sumber daya manusia yang handal. Untuk mendukung program ini Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan dalam RENSTRA 2018-2023 telah menyusun Program Peningkatan Kapasitas Profesionalitas SDM (Sumber Daya Manusia),

Indikator kinerja dari program ini adalah tercapainya tingkat kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), yang diukur melalui:

- a. Jumlah Alumni diklat;
- b. Persentase meningkatnya atau tercapainya tingkat kompetensi peserta sesuai yang dipersyaratkan

3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga (K/L) dan Renstra Provinsi

Arah kebijakan dan strategi kementerian tahun 2018 – 2023 disusun mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2018-2023 sebagai bagian dari agenda Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2018-2023.

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah Propinsi dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

3.4.1 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi

Tujuan umum penataan ruang wilayah Provinsi adalah untuk menata ruang wilayah Sulawesi Selatan termasuk pesisir dan pulau-pulau kecilnya menjadi simpul transportasi, industri, perdagangan, pariwisata, permukiman, pertanian, lahan pangan berkelanjutan, serta untuk meningkatkan kualitas lingkungan daerah aliran sungai, secara sinergis antar sektor maupun antar wilayah, partisipatif, demokratis, adil dan seimbang, dalam sistem tata ruang wilayah nasional, yang bermuara pada proses peningkatan kesejahteraan rakyat, khususnya warga Sulawesi Selatan secara berkelanjutan. Sedangkan tujuan khususnya adalah:

- a. Mengembangkan fungsi Sulawesi Selatan sebagai simpul transportasi, industri, perdagangan dan konvensi;
- b. Mengarahkan peran Sulawesi Selatan sebagai lahan pangan berkelanjutan dengan mengarahkan pengembangan agrobisnis dan agroindustri khususnya komoditi-komoditi unggulan Sulawesi Selatan, yang sekaligus sebagai penggerak ekonomi rakyat;
- c. Mengarahkan pengembangan kawasan serta prasarana wisata budaya, wisata alam, wisata bahari, wisata agro, maupun wisata belanja;
- d. Memulihkan daya dukung lingkungan, terutama DAS kritis sebagai dukungan proaktif terhadap fenomena perubahan iklim dunia, dengan menciptakan keseimbangan pemanfaatan ruang antara kawasan lindung dengan kawasan budidaya dalam satu ekosistem darat, laut dan udara, serta terpadu antara wilayah Kabupaten/kota;
- e. Meningkatkan sinergitas, efektifitas dan efisiensi penataan ruang lintas sektor dan lintas wilayah Kabupaten/kota yang konsisten dengan kebijakan Nasional dan daerah, termasuk pengembangan prasarana wilayah sesuai daya dukung wilayahnya;

- f. Secara khusus mengarahkan penataan ruang wilayah pesisir dan kepulauan menjadi lebih produktif, lebih terpenuhi pelayanan sosial, ekonomi dan budaya, serta lebih terlayani sistem transportasi, informasi dan komunikasi agar terbangun ekonomi wilayah kelautan secara terpadu dan berkelanjutan;
- g. Menjadi dasar bagi penyusunan rencana yang bersifat lebih operasional dalam pembangunan dan pemanfaatan ruang di wilayah Provinsi Sulawesi Selatan seperti penyusunan RTRW Kabupaten/Kota, perencanaan kawasan strategis Provinsi, penyusunan RPJMD Provinsi;
- h. Menciptakan kepastian hukum dalam pemanfaatan\ruang yang akan merangsang partisipasi masyarakat;
- i. Penetapan lokasi dan fungsi ruang untuk investasi; dan
- j. Menjadi pedoman bagi aparat terkait dalam hal pengendalian pemanfaatan ruang, baik melalui pengawasan, perizinan dan penertiban.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan dan pelaksanaan berdasarkan asas desentralisasi, dekosentrasi dan tugas pembantuan.

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Dalam melakukan analisa untuk menentukan strategi, sasaran dan program selama lima tahun kedepan Renstra OPD 2018 - 2023 ini diperlukan metode penentuan isu-isu strategis sehingga dapat diperoleh informasi tentang apa saja isu strategis yang akan ditangani melalui Renstra Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan.

Isu-isu Strategis yang berkaitan dengan Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut :

- 1) Masih rendahnya kompetensi aparatur yang mengakibatkan belum optimalnya pelayanan publik
- 2) Peningkatan daya saing
- 3) Reformasi kediklatan
- 4) Diklat berbasis kompetensi
- 5) Learning Organization atau organisasi pembelajaran

BAB IV
TUJUAN DAN SASARAN

4.2.1. TUJUAN

Penetapan tujuan dan sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan didasarkan faktor-faktor prioritas isu-isu strategis. Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi. Tujuan adalah hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tertentu oleh Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan maka ditetapkanlah tujuan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi

4.2.2. SASARAN

Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, maka sasaran yang diinginkan dari tujuan yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi

Untuk maksud tersebut tatanan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan bertekad mewujudkannya yang dapat dibuktikan melalui pernyataan Visi yakni **“Sulawesi Selatan Yang Inovatif, Produktif, Kompetitif, Inklusif dan Berkarakter”** dan telah dituangkan dalam RPJMD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023.

Tujuan dan sasaran Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel beserta indikator kinerjanya disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Sasaran strategis	Indikator Kinerja utama	satuan	Target kinerja tahun ke				
			2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4				
1. Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi	Nilai Akreditasi Badan Pengembangan SDM (1 = A, 2 = B, 3 = C)	Klasifikasi	2	2	2	2	1

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Pengembangan SDM
Provinsi Sulawesi Selatan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target Kinerja Tahun ke				
			2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4				
1.1 Terselenggaranya Pendidikan dan Pelatihan : - Pendidikan dan Pelatihan Latsar - Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan - Pendidikan dan Pelatihan Teknis - Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Pendidikan dan Pelatihan Pemerintahan	2.1.1 Jumlah peserta diklat yang lulus pertahun	orang	1.425	1.455	1.485	1.515	1.545
	2.1.2 Persentase peserta diklat yang lulus dengan predikat memuaskan pertahun	persen	5	5	7	8	10
	2.1.3 Prestasi peserta diklat pasca diklat	persen	70	100	100	100	100
2.1 Terlaksananya kerjasama kediklatan dengan daerah lain	2.1.1 Jumlah lembaga kemitraan per tahun	Mou/PKS/ KSO	24	24	24	24	24
3.1 Terlaksananya Standarisasi Akreditasi dan sertifikasi kediklatan	3.1.1Jumlah sertifikat ISO 9001 2015	dokumen	3	3	3	3	3
3.1 Terlaksananya pemanfaatan Teknologi Informasi dalam penyelenggaraan diklat	3.1.1 Jumlah Peserta diklat yang menggunakan aplikasi teknologi informasi	orang	25	25	25	25	25
4.1 Terlaksananya Forum Perangkat Daerah	4.1.1 Jumlah pegawai yang Mengikuti Forum Perangkat Daerah	orang	50	50	50	50	50
5.1 Terlaksananya penyusunan Desain Kediklatan	5.1.1 Desain Kediklatan BFSDM Prov.Sul-Sel	kegiatan	2	2	2	2	2
6.1 Terlaksananya Kegiatan Monitoring Dan Evaluasi	6.1.1 Pelaksanaan Kegiatan Monitoring Dan Evaluasi	Kab/Kota Se SulSel	24	24	24	24	24

4.3. STRATEGI DAN KEBIJAKAN

1. Strategi

- 1. Meningkatkan kapabilitas kelembagaan dan keunggulan SDM aparatur

2. Kebijakan

- 1. Meningkatkan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Berbasis Teknologi Informasi (IT)
- 2. Peningkatan kapabilitas kelembagaan dan keunggulan SDM aparatur
- 3. Terlaksananya pengembangan kompetensi sesuai kebutuhan (manajemen talenta)
- 4. Tercapainya standar manajemen mutu dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi
- 5. Peningkatan kualitas SDM Aparatur untuk memenuhi regulasi kedikltan

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BADAN PENGEMBANGAN SDM PROVINSI SULAWESI SELATAN

5.1 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI SELATAN

STRATEGI dan ARAH KEBIJAKAN

1. Lingkungan Internal

Dalam melakukan analisa untuk menentukan strategi, sasaran dan program selama lima tahun kedepan RENSTRA SKPD 2018-2023 ini menggunakan telaahan SWOT. Telaahan ini menganalisis faktor-faktor kekuatan, kendala/kelemahan, peluang, tantangan/ancaman.

a. Beberapa kekuatan (Strength) yang digunakan, antara lain:

1. Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 101 Tahun 2010 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan
2. Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 117 Tahun 2018 Tentang Lembaga Sertifikasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi Sulawesi Selatan
3. Kuantitas SDM Aparatur yang cukup memadai.
4. Adanya Akreditasi Program Diklat Latsar, Kepemimpinan Tk. IV dan Tk. III dari Instansi Pembina.
5. Adanya dukungan pimpinan dalam upaya peningkatan kompetensi SDM.
6. Adanya Standar Manajemen Mutu (SMM) dalam penyelenggaraan diklat
7. Adanya dukungan APBD

b. Beberapa Kendala/kelemahan (weakness) yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Terbatasnya sarana dan prasarana kediklatan.
2. Rendahnya anggaran terhadap kebutuhan penyelenggaraan diklat.
3. Rendahnya daya saing dan kualitas manusia
4. Kualitas widyaiswara belum optimal
5. Rendahnya kedisiplinan, motivasi dan budaya kerja aparatur
6. Rendahnya jejaring kerjasama kediklatan dengan instansi dan lembaga lain

2. Lingkungan Eksternal

a. Beberapa Peluang (Opportunities) yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Adanya Kepercayaan penegelola Lembaga diklat Kab/Kota
2. Kerjasama/kolaborasi dengan perguruan tinggi, pemerintah pusat dan pihak luar negeri serta pihak ketiga yang terkait dalam pengembangan SDM.
3. Pemanfaatan IT untuk pengembangan program kediklatan.
4. Implementasi Peraturan Gubernur Nomor 73 Tahun 2010 tentang tentang Pedoman Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan Sistem Satu Pintu.
5. Penerapan terhadap beberapa regulasi di bidang kediklatan
6. Adanya kebijakan training rate bagi PNS.

b. Beberapa tantangan/ancaman (Threats) yang digunakan, antara lain:

1. Masih adanya lembaga diklat pusat/sektoral yang menyelenggarakan diklat kepemimpinan, teknis dan fungsional
2. Masih adanya persaingan lembaga diklat non pemerintah yang menyelenggarakan diklat teknis dan fungsional
3. Lemahnya tingkat kepatuhan unit kerja terhadap regulasi kediklatan
4. Rendahnya konsistensi instansi Pembina diklat terhadap lembaga diklat di daerah
5. Belum tersusunnya jenis dan jenjang kompetensi khusus lingkup Pemerintah Provinsi dan Kab/Kota
6. Tuntutan terhadap kualitas pelayanan yang semakin tinggi

Untuk melihat relevansi dan konsistensi antara pernyataan visi dan misi RPJMD periode berkenaan dengan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan dapat kita lihat pada tabel dibawah ini :

**RELEVANSI DAN KONSISTENSI ANTARA PERNYATAAN VISI DAN MISI RPJMD 2018-2023
DENGAN TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BADAN PENGEMBANGAN SDM
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan				
				2019	2020	2021	2022	2023
1.	Misi-4: Mewujudkan Kualitas Manusia Yang Kompetitif, Inklusif dan Berkarakter							
	Meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi	Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi	Meningkatkan kapabilitas kelembagaan dan keunggulan SDM aparatur	Meningkatkan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Berbasis Teknologi Informasi (IT)	Peningkatan kapabilitas kelembagaan dan keunggulan SDM aparatur	Terlaksananya pengembangan kompetensi sesuai kebutuhan (manajemen talenta)	Tercapainya standar manajemen mutu dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi	Peningkatan kualitas SDM Aparatur untuk memenuhi regulasi kedikltan

BAB VI

RENCANA DAN PROGRAM KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF BADAN PENGEMBANGAN SDM PROVINSI SULAWESI SELATAN

6.1 RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN

6.1.1 PROGRAM DAN KEGIATAN PRIORITAS

Dalam rangka mencapai 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 7 program yaitu:

1. Program Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur
2. Program Perencanaan Kediklatan
3. Program Pengembangan Kemitraan dan Inovasi Pelatihan
4. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
5. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
6. Program Peningkatan Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja
7. Program Peningkatan Disiplin dan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

A. PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA APARATUR (PRIORITAS)

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 Teknis, Diklat Fungsional dan Pelatihan Kepemimpinan. Adapun rumpun dan jenis diklat dalam program ini sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Rumpun Pelatihan Kepemimpinan
2. Pelaksanaan Rumpun Pelatihan Latsar
3. Pendampingan dan Penjaminan Mutu Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Pelatihan Latsar dan Pelatihan Revolusi Mental
4. Pelaksanaan Rumpun Pelatihan Revolusi Mental
5. Rapat Koordinasi Pengembangan Kompetensi Manajerial Provinsi dan Kabupaten/Kota
6. Pelaksanaan Rumpun Pelatihan Fungsional
7. Pelaksanaan Rumpun Pelatihan Teknis
8. Pendampingan Penyelenggaraan Rumpun Diklat Teknis dan Fungsional dan Pemerintahan Provinsi dan Kab/Kota se Sul-Sel
9. Pelaksanaan Rumpun Pelatihan Pemerintahan
10. Rapat Koordinasi Pengembangan Kompetensi Teknis, Fungsional dan Pemerintahan

B. PROGRAM PERENCANAAN KEDIKLATAN

Program ini diarahkan untuk mengantisipasi dinamika perubahan manajemen Pelatihan yang selama ini cenderung tersentralisasi menjadi lebih terdesentralisasi sebagai implikasi dari berlakunya UU No. 32 Tahun 2004 sebagaimana telah dirubah dengan terbitnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah 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 Peraturan Menteri PAN Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang standar kompetensi Jabatan ASN dan Peraturan Kepala LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS, 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 Pelatihan 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 Pelatihan, maka diperlukan upaya-upaya standarisasi, analisis serta monitoring dan evaluasi Pelatihan, 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 akan dilaksanakan dalam program ini terdiri dari:

1. Standarisasi, akreditasi dan sertifikasi Kediklatan
2. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi pemerintahan
3. Penyusunan Perencanaan Pengembangan Kompetensi
4. Monitoring dan evaluasi
5. Penyusunan Desain Kediklatan

C. PROGRAM PENGEMBANGAN KEMITRAAN DAN INOVASI PELATIHAN

Penyusunan program ini mengacu pada pertimbangan pada saat ini tercatat sekitar 450-an lembaga diklat baik yang dimiliki oleh Instansi Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah (SIDA LAN RI, 2013). Dengan begitu banyaknya lembaga diklat aparatur, salah satu agenda penting dalam rangka peningkatan kualitas penyelenggaraan diklat adalah penataan kelembagaan diklat

daerah yang diarahkan pada pengembangan kapasitas kelembagaan (capacity building) lembaga diklat.

Penataan kelembagaan merupakan rangkaian kegiatan untuk memperbaiki totalitas system organisasi diklat yang terdiri dari aspek-aspek kelembagaan diklat yang statis (struktur organisasi, uraian jabatan, syarat jabatan), dan aspek ketatalaksanaan dan proses yang dinamis seperti pedoman kerja, tata hubungan kerja, dan koordinasi di dalam dan dengan organisasi luar.

Penataan kelembagaan diklat ini perlu dilakukan mengingat fungsi penyelenggaraan diklat itu sangat terkait erat dengan berbagai stakeholders seperti bagian kepegawaian, instansi pengirim/dinas dan badan terkait. Disamping itu penataan kelembagaan juga diperlukan untuk mendorong lembaga diklat agar lebih berfokus pada upaya inovasi program dan metode pelaksanaan diklat yang efektif dalam peningkatan kompetensi aparatur. Dalam praktek kediklatan, kita masih menjumpai beberapa masalah yang sering muncul terkait dengan kelembagaan diklat.

Diperlukan penataan koordinasi yang lebih erat antara bidang diklat dengan bidang kepegawaian terutama menyangkut rekrutmen dan seleksi calon peserta diklat, dan penempatan serta pemberdayaan alumni atau lulusan diklat dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Dari beberapa fenomena tersebut, maka diperlukan rumusan strategi penataan kelembagaan diklat daerah agar benar-benar mampu menjadi pendukung peningkatan kompetensi aparatur di daerah dan juga dalam rangka meningkatkan jejaring kediklatan maka diperlukan beberapa strategi dalam membangun Kemitraan dan Jejaring. Adapun kegiatan dalam program ini sebagai berikut :

- (1) Promosi dan Publikasi pelatihan
- (2) Membangun Kemitraan dan Jejaring
- (3) Rapat koordinasi pengembangan, inovasi dan kemitraan
- (4) Pelaksanaan Inovasi pelatihan dan penguatan kelembagaan
- (5) Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi

D. PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN

Program ini diarahkan untuk penyediaan sarana kelengkapan kebutuhan pelayanan administrasi kantor, barang dan keuangan, penyediaan sistem informasi manajemen Pelatihan, 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

manusiayang terakreditasi, sehingga dapat diwujudkan profesionalisme dan kemandirian Badan Pengembangan sumber daya manusia dalam mengelola Pelatihan sesuai standar yang dipersyaratkan. Adapun kegiatan yang direncanakan dalam program ini adalah:

- (1) Penyediaan Jasa Komunikasi dan Sumber Daya Air
- (2) Penyediaan Jasa Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional
- (3) Penyediaan Jasa Tenaga Non PNS
- (4) Penyediaan Alat Tulis Kantor, Barang Cetak dan Penggandaan
- (5) Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
- (6) Penyediaan Makanan dan Minuman
- (7) Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah

E. PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR

Program ini diarahkan untuk penyediaan dan pengembangan sarana dan prasarana Pelatihan 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 Pelatihan yang profesional dan mandiri. Adapun kegiatan yang direncanakan dalam program ini, antara lain:

- (1) Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor
- (2) Pemeliharaan Rutin/Berkala dan Penggantian Suku Cadang Kendaraan Jabatan/Dinas Daerah
- (3) Pengadaan Perlengkapan dan Peralatan Kantor

F. PROGRAM PENINGKATAN PERENCANAAN PENGANGGARAN DAN EVALUASI KINERJA

Program ini diarahkan untuk pengumpulan, pengolahan, dan penganalisaan terhadap seluruh program/kegiatan melalui Penyusunan Laporan dan Pertanggungjawaban Keuangan, Penyusunan Laporan Tahunan Pelatihan 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) Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah
- (2) Penyusunan dan Evaluasi Dokumen Perencanaan dan Penganggaran Perangkat Daerah
- (3) Pengumpulan dan Publikasi Data dan Informasi OPD
- (4) Penyusunan dan Pengelolaan Administrasi Keuangan
- (5) Penyusunan Pelaporan Keuangan Semesteran dan Akhir Tahun
- (6) Penyusunan Pelaporan Prognosis Realisasi Anggaran

G. PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN DAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR

Program ini diarahkan untuk meningkatkan Disiplin, Motivasi Kerja serta peningkatan Kualitas dan Kompetensi seluruh Sumber Daya Aparatur pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan yang menuntut adanya ketersediaan administrasi kepegawaian aparat OPD serta ketersediaan Laporan Administrasi Kepegawaian, adapun kegiatan yang direncanakan dalam program ini terdiri dari:

- (1) Penyusunan dan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian

6.2 INDIKATOR KINERJA

Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2018-2023 terdapat 7 Program dengan indikator kinerja (Outcome) sebagai berikut:

1. Program Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia 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
2. Program Perencanaan Kediklatan
Dengan indikator kinerja (Outcome) adalah pengembangan kegiatan dan 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*)

3. Program Pengembangan Kemitraan dan Inovasi Kediklatan

Dengan indikator kinerja (Outcome) adalah penataan kelembagaan diklat daerah yang diarahkan pada pengembangan kapasitas kelembagaan (capacity building) lembaga diklat.

4. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Dengan indikator kinerja (outcome) adalah Meningkatnya efektivitas pelayanan administrasi perkantoran

5. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

Dengan indikator kinerja (outcome) Meningkatnya sarana dan prasarana kediklatan.

6. Program Peningkatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja

Dengan indikator kinerja (Outcome) adalah tersedianya dokumen Akuntabilitas kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai ketentuan yang telah ditetapkan

7. Program Peningkatan Disiplin dan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

Dengan indikator kinerja (Outcome) adalah Meningkatnya kualitas kapasitas aparatur Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan

6.3 KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF BADAN PENGEMBANGAN SDM PROV.SUL-SEL

Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023 memuat 7 program yang mendukung pencapaian kinerja sasaran dengan rincian pendanaan selang 5 Tahun sebagai berikut:

1. Program Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur
2. Program Perencanaan Kediklatan
3. Program Pengembangan Kemitraan dan Inovasi Pelatihan
4. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
5. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
6. Program Peningkatan Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja
7. Program Peningkatan Disiplin dan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

TABEL 6.3.1
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI SELATAN

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode			Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												PD Penanggung Jawab	
									Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode			
									Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)			(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	
			3.00	03	01	PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA APARATUR (Prioritas)	Cakupan SDM Aparatur yang lulus Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, Diklat Teknis dan Diklat Manajerial (Prioritas)	%	100 %	2,994,519,000.00	100 %	3,001,304,370.99	100 %	3,112,493,647.42	100 %	3,153,071,934.00	100 %	3,263,714,462.49	100 %	15,525,103,414.90	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
			3.00	03	01	001	Pelaksanaan Rumpun Pelatihan Kepemimpinan	Jumlah aparat yang mengikuti pelatihan kepemimpinan	4,4%	120 Orang	1,094,350,000.00	120 Orang	1,094,998,000.00	180 Orang	1,095,913,000.42	200 Orang	1,098,799,900.00	200 Orang	1,100,000,000.50	820 Orang	5,484,060,900.92	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			3.00	03	01	002	Pelaksanaan Rumpun Pelatihan Latsar	Jumlah aparat yang mengikuti pelatihan Latsar	5%	400 Orang	633,500,000.00	120 Orang	633,550,000.00	120 Orang	723,538,147.00	120 Orang	733,596,000.00	120 Orang	828,204,952.00	880 Orang	3,552,389,099.00	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			3.00	03	01	003	Pendampingan dan Penjaminan Mutu Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan, Pelatihan Latsar dan Pelatihan Revolusi Mental	Jumlah pembinaan penyelenggaraan diklat kepemimpinan Tk. III dan Tk IV, diklat Latsar dan diklat peningkatan Revolusi mental kab/kota se sulsel	4,1%	Kab/kota/Instansi Pembina	150,000,000.00	Kab/kota/Instansi Pembina	157,398,870.99	Kab/kota/Instansi Pembina	161,133,000.00	Kab/kota/Instansi Pembina	168,501,100.00	Kab/kota/Instansi Pembina	174,000,009.99	Kab/kota/Instansi Pembina	811,032,980.98	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			3.00	03	01	004	Pelaksanaan Rumpun Pelatihan Revolusi Mental	Jumlah rapat koordinasi pengembangan kompetensi manajerial prov. dan kab./kota	3,1%	0 Orang		30 Orang		30 Orang		30 Orang		30 Orang		30 Orang		
			3.00	03	01	005	Pelaksanaan Rumpun Pelatihan Fungsional	Jumlah aparat yang mengikuti pelatihan fungsional	5%	85 Orang	323,698,000.00	85 Orang	325,000,000.00	85 Orang	335,000,000.00	85 Orang	344,400,000.00	85 Orang	355,200,000.00	425 Orang	1,683,298,000.00	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			3.00	03	01	006	Pelaksanaan Rumpun Pelatihan Teknis	Jumlah aparat yang mengikuti pelatihan teknis	3,8%	125 Orang	315,484,000.00	125 Orang	318,000,000.00	125 Orang	320,000,000.00	125 Orang	328,225,434.00	125 Orang	322,500,000.00	125 Orang	1,604,209,434.00	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			3.00	03	01	007	Pendampingan Penyelenggaraan Rumpun Diklat Teknis dan Fungsional dan Pemerintahan Provinsi dan Kab/Kota se Sulsel	Jumlah pelatihan teknis , fungsional dan pemerintahan yang diselenggarakan	5%	24 Kab/kota se sulsel/Instansi Pembina	60,947,500.00	24 Kab/kota se sulsel/Instansi Pembina	173,948,000.00	24 Kab/kota se sulsel/Instansi Pembina	176,200,000.00	24 Kab/kota se sulsel/Instansi Pembina	177,640,000.00	24 Kab/kota se sulsel/Instansi Pembina	180,200,000.00	24 Kab/kota se sulsel/Instansi Pembina	768,935,500.00	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			3.00	03	01	008		Jumlah peserta rapat koordinasi pengembangan kompetensi teknis/fungsional dan pemerintahan	5%	0 Kab/kota se sulsel/Instansi Pembina		24 Kab/kota se sulsel/Instansi Pembina		24 Kab/kota se sulsel/Instansi Pembina		24 Kab/kota se sulsel/Instansi Pembina		24 Kab/kota se sulsel/Instansi Pembina		24 Kab/kota se sulsel/Instansi Pembina		

			3.00	03	01	009	Pelatihan Pemerintahan	yang mengikuti pelatihan pemerintahan	4,2%	25 Orang	89,718,500.00	25 Orang	90,409,500.00	25 Orang	91,409,500.00	25 Orang	91,409,500.00	25 Orang	92,409,500.00	125 Orang	455,356,500.00	Pengembang n Sumber Daya Manusia
			3.00	03	01	010	Rapat Koordinasi Pengembangan kompetensi Teknis, Fungsional dan Pemerintahan	Jumlah peserta rapat koordinasi pengembangan kompetensi teknis/fungsional dan pemerintahan	5%	24 Kab/kota se sulsel/Instansi Pembina	112,821,000.00	0 Kab/kota se sulsel/Instansi Pembina	0.00	0 Kab/kota se sulsel/Instansi Pembina	0.00	0 Kab/kota se sulsel/Instansi Pembina	0.00	0 Kab/kota se sulsel/Instansi Pembina	0.00	24 Kab/kota se sulsel/Instansi Pembina	112,821,000.00	Badan Pengembang n Sumber Daya Manusia
			3.00	03	11		PROGRAM PERENCANAAN KEDIKLATAN	Cakupan ketersediaan pelatihan yang dilaksanakan berdasarkan rencana kebutuhan	%	100 %	661,727,500.00	100 %	663,227,370.00	100 %	687,809,418.93	100 %	696,764,458.07	100 %	721,214,195.66	100 %	3,430,742,942.66	Badan Pengembang n Sumber Daya Manusia
			3.00	03	11	001	Standarisasi, Akreditasi dan Sertifikasi Kediklatan	Jumlah sertifikat ISO 9001 2015	7%	3 Dokumen	107,177,500.00	3 Dokumen	108,095,000.00	3 Dokumen	109,095,000.93	3 Dokumen	110,095,000.07	3 Dokumen	115,095,000.66	3 Dokumen	549,557,501.66	Badan Pengembang n Sumber Daya
			3.00	03	11	002	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Pemerintahan	Jumlah aparatur satuang pamong praja lingkup pemerintah prov. sulsel dan Kab/Kota Se SulSel meningkat kompetensinya	6,5%	30 Orang	123,250,000.00	40 Orang	124,605,000.00	40 Orang	126,905,000.00	40 Orang	127,905,000.00	40 Orang	128,905,000.00	40 Orang	631,570,000.00	Badan Pengembang n Sumber Daya Manusia
			3.00	03	11	003	Penyusunan Perencanaan Pengembangan Kompetensi	Jumlah peningkatan kompetensi penyusunan perencanaan pengembangan kompetensi bagi ASN pemerintah Prov. SulSel Jumlah peningkatan kompetensi penyusunan perencanaan pengembangan kompetensi bagi ASN pemerintah Prov. SulSel	5,5% 5%	30 Orang 40 Orang	180,400,000.00	30 Orang 40 Orang	168,527,370.00	30 Orang 40 Orang	189,809,418.00	30 Orang 40 Orang	196,764,458.00	30 Orang 40 Orang	215,214,195.00	150 Orang 200 Orang	950,715,441.00	Badan Pengembang n Sumber Daya Manusia
			3.00	03	11	004	Penyusunan Desain Pelatihan	Tersusunnya pengembangan desain pelatihan		2 jenis /kegiatan	0.00	2 jenis /kegiatan	0.00	2 jenis /kegiatan	0.00	2 jenis /kegiatan	0.00	2 jenis /kegiatan	0.00	10 jenis /kegiatan	0.00	Badan Pengembang n Sumber Daya
			3.00	03	11	005	Monitoring dan Evaluasi	Monev pra diklat pada kab./kota prov. sulsel, Monev penyelenggaraan diklat (in diklat) BPSDM prov. sulsel, Monev penyelenggaraan diklat (in diklat) Kab/kota	7%	200 10 Angkatan dan 1 angkatan pasca diklat 24 kab/kota	250,900,000.00	200 10 Angkatan dan 1 angkatan pasca diklat 24 kab/kota	262,000,000.00	200 10 Angkatan dan 1 angkatan pasca diklat 24 kab/kota	262,000,000.00	200 10 Angkatan dan 1 angkatan pasca diklat 24 kab/kota	262,000,000.00	200 10 Angkatan dan 1 angkatan pasca diklat 24 kab/kota	262,000,000.00	1000 10 Angkatan dan 1 angkatan pasca diklat 24 kab/kota	1,298,900,000.00	Badan Pengembang n Sumber Daya Manusia
			3.00	03	12		PROGRAM PENGEMBANGAN KEMITRAAN DAN INOVASI PELATIHAN	Cakupan pelatihan yang dilaksanakan sesuai standar ISO	%	100 %	632,386,000.00	100 %	633,819,365.00	100 %	657,311,426.83	100 %	665,869,392.73	100 %	689,235,010.39	100 %	3,278,621,194.95	Badan Pengembang n Sumber Daya Manusia
			3.00	03	12	001	Promosi dan Publikasi Pelatihan	Jumlah promosi dan publikasi pelatihan	3,3%	2 Dokumen	194,200,000.00	2 Dokumen	194,200,000.00	2 Dokumen	210,070,926.83	2 Dokumen	213,929,442.73	2 Dokumen	235,994,510.39	10 Dokumen	1,048,394,879.95	Badan Pengembang n Sumber Daya

			3.00	03	12	002	Membangun Kemitraan dan Jejaring	Jumlah peserta rapat koordinasi pengembangan, inovasi dan kemitraan	4,1%		24 Mou/PKS/KSO	134,401,000.00	24 Mou/PKS/KSO	134,401,000.00	24 Mou/PKS/KSO	134,401,000.00	24 Mou/PKS/KSO	134,401,000.00	24 Mou/PKS/KSO	134,401,000.00	672,005,000.00	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
			3.00	03	12	003	Rapat Koordinasi Pengembangan, Inovasi dan Kemitraan	Jumlah peserta rapat koordinasi pengembangan, inovasi dan kemitraan	3%		24 Kab/kota se sulsei/instansi pembina	69,700,000.00	24 Kab/kota se sulsei/instansi pembina	0.00	0 Kab/kota se sulsei/instansi pembina	0.00	0 Kab/kota se sulsei/instansi pembina	0.00	0 Kab/kota se sulsei/instansi pembina	0.00	69,700,000.00	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
			3.00	03	12	004	Pelaksanaan Inovasi Pelatihan dan Penguatan Kelembagaan	Jumlah peserta pelaksanaan inovasi pelatihan dan penguatan kelembagaan	3,1%		25 Orang	105,000,000.00	25 Orang	106,889,500.00	25 Orang	108,889,500.00	25 Orang	110,588,950.00	25 Orang	110,889,500.00	125 Orang	542,257,450.00	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			3.00	03	12	005	Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi	Jumlah pengelola media instruksional Jumlah peserta rapat koordinasi pengembangan, inovasi dan kemitraan	3,3% 3%		25 Orang 0 Kab/kota se sulsei/instansi pembina	129,085,000.00	25 Orang 24 Kab/kota se sulsei/instansi pembina	198,328,865.00	24 Kab/kota se sulsei/instansi pembina	203,950,000.00	24 Kab/kota se sulsei/instansi pembina	206,950,000.00	24 Kab/kota se sulsei/instansi pembina	207,950,000.00	24 Kab/kota se sulsei/instansi pembina	946,263,865.00	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			0.00	00	50		PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	% Pemenuhan administrasi perkantoran	100%		100 %	7,064,945,026.00	100 %	7,080,958,414.00	100 %	7,343,409,081.67	100 %	7,439,017,710.93	100 %	7,700,055,754.57	100 %	36,628,385,987.17	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			0.00	00	50	001	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah biaya tagihan telepon, air dan listrik	10%		12 Bulan	1,168,021,626.00	12 Bulan	1,169,000,000.00	12 Bulan	1,430,388,081.67	12 Bulan	1,463,596,710.93	12 Bulan	1,709,834,754.57	12 Bulan	6,940,841,173.17	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			0.00	00	50	002	Penyediaan Jasa Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah pajak kendaraan dinas/operasional Roda 4 yang terbayarkan Jumlah pajak kendaraan dinas/operasional Roda 2 yang terbayarkan	10,2% 10,2%		13 Unit 13 Unit	21,400,000.00	13 Unit 13 Unit	21,500,000.00	13 Unit 13 Unit	21,800,000.00	13 Unit 13 Unit	22,200,000.00	13 Unit 13 Unit	23,000,000.00	13 Unit 13 Unit	109,900,000.00	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			0.00	00	50	003	Penyediaan Jasa Tenaga Non PNS	Jumlah Jasa Tenaga Non PNS	10%		68 Orang	1,547,550,000.00	68 Orang	1,548,740,000.00	68 Orang	1,549,740,000.00	68 Orang	1,611,740,000.00	68 Orang	1,625,740,000.00	340 Orang	7,883,510,000.00	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			0.00	00	50	005	Penyediaan Alat Tulis Kantor, Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah ATK yang tersedia	10%		30 Jenis ATK	559,333,400.00	30 Jenis ATK	592,651,000.00	30 Jenis ATK	592,651,000.00	30 Jenis ATK	592,651,000.00	30 Jenis ATK	592,651,000.00	150 Jenis ATK	2,929,937,400.00	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			0.00	00	50	006	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang tersedia	10%		5 Unit	80,000,000.00	5 Unit	80,000,000.00	5 Unit	80,000,000.00	5 Unit	80,000,000.00	5 Unit	80,000,000.00	25 Unit	400,000,000.00	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			0.00	00	50	008	Penyediaan Makanan dan Minuman	Jumlah biaya jamuan makan dan minum yang tersedia	10%		40 Jenis	3,233,870,000.00	40 Jenis	3,219,067,414.00	40 Jenis	3,218,830,000.00	40 Jenis	3,218,830,000.00	40 Jenis	3,218,830,000.00	200 Jenis	16,109,427,414.00	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			0.00	00	50	010	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah	Jumlah perjalanan dinas	10%		50 Kali	454,770,000.00	50 Kali	450,000,000.00	50 Kali	450,000,000.00	50 Kali	450,000,000.00	50 Kali	450,000,000.00	250 Kali	2,254,770,000.00	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			0.00	00	51		PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR	% Pemenuhan sarana prasarana perkantoran	100%		100 %	3,241,240,787.00	100 %	3,248,587,376.00	100 %	3,368,993,947.37	100 %	3,412,857,075.48	100 %	3,532,615,566.30	100 %	16,804,294,752.15	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			0.00	00	51	004	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor / Asrama	Jumlah Unit gedung kantor/asrama yang dipelihara			41 Unit	1,877,085,787.00	41 Unit	1,861,932,376.00	41 Unit	1,960,338,947.37	41 Unit	1,984,202,075.48	41 Unit	2,075,960,566.30	205 Unit	9,759,519,752.15	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			0.00	00	51	006	Pemeliharaan Rutin/Berkala dan Penggantian Suku Cadang Kendaraan Jabatan/Dinas	Jumlah kendaraan jabatan/dinas yang dipelihara	10%		13 Unit	558,280,000.00	13 Unit	568,280,000.00	13 Unit	570,280,000.00	13 Unit	580,280,000.00	13 Unit	598,280,000.00	65 Unit	2,875,400,000.00	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
			0.00	00	51	009	Pengadaan Perlengkapan dan Peralatan Kantor	Jumlah perlengkapan dan peralatan gedung kantor yang tersedia	10%		76 Unit	805,875,000.00	76 Unit	818,375,000.00	76 Unit	838,375,000.00	76 Unit	848,375,000.00	76 Unit	858,375,000.00	380 Unit	4,169,375,000.00	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

							0.00	00	52		PROGRAM PENINGKATAN PERENCANAAN, PENGANGGARAN DAN EVALUASI KINERJA	% Keterpenuhan dokumen perencanaan, penganggaran dan pelaporan kinerja tepat waktu	100%		100 %	1,534,233,656.00	100 %	1,537,713,144.00	100 %	1,594,705,312.13	100 %	1,615,467,820.02	100 %	1,672,155,218.23	100 %	7,954,275,150.38	Badan Pengembang n Sumber Daya Manusia	
							0.00	00	52	001	Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah	Jumlah Peserta yang mengikuti Forum Perangkat Daerah	5,7%		50 Orang	157,336,069.00	50 Orang	158,475,000.00	50 Orang	160,075,000.13	50 Orang	163,947,500.02	50 Orang	165,947,000.23	250 Orang	805,780,569.38	Badan Pengembang n Sumber Daya Manusia	
							0.00	00	52	002	Penyusunan dan Evaluasi Dokumen Perencanaan dan Penganggaran Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen RKA dan DPA baik Pokok dan Perubahan yang tersusun	5,5%		4 Dokumen		4 Dokumen	4 Dokumen		4 Dokumen		4 Dokumen		4 Dokumen	20 Dokumen	3,155,867,145.00	Badan Pengembang n Sumber Daya Manusia	
							0.00	00	52	Jumlah Dokumen Renja dan Perubahan Renja yang disusun dan ditetapkan		5,1%		2 Dokumen		2 Dokumen	2 Dokumen		2 Dokumen		2 Dokumen		2 Dokumen	10 Dokumen				
							0.00	00	52	Jumlah Dokumen Renstra PD yang disusun dan ditetapkan		5,5%		2 Dokumen		2 Dokumen	2 Dokumen		2 Dokumen		2 Dokumen		2 Dokumen	10 Dokumen				
							0.00	00	52	Jumlah Dokumen Evaluasi PD yang tersusun dan dilaporkan		5,1%		4 Dokumen		4 Dokumen	4 Dokumen		4 Dokumen		4 Dokumen		4 Dokumen	20 Dokumen				
							0.00	00	52	004	Pengumpulan dan Publikasi Data dan Informasi OPD	Jumlah Laporan Data & Informasi yang dikumpulkan	5%		10 Laporan	225,145,000.00	10 Laporan	225,145,000.00	10 Laporan	225,145,000.00	10 Laporan	225,145,000.00	10 Laporan	225,145,000.00	50 Laporan	1,125,725,000.00	Badan Pengembang n Sumber Daya Manusia	
							0.00	00	52	Jumlah Data dan Informasi yang terpublikasi		5%		12 Jenis		12 Jenis	12 Jenis		12 Jenis		12 Jenis		12 Jenis	60 Jenis				
							0.00	00	52	005	Penyusunan dan Pengelolaan Administrasi Keuangan	Jumlah Laporan Administrasi Keuangan	5,5%		12 Laporan	451,770,400.00	12 Laporan	454,350,019.00	12 Laporan	460,350,019.00	12 Laporan	470,350,000.00	12 Laporan	473,500,000.00	60 Laporan	2,310,320,438.00	Badan Pengembang n Sumber Daya	
							0.00	00	52	006	Penyusunan Pelaporan Keuangan Semesteran dan Akhir Tahun	Jumlah laporan keuangan semesteran dan akhir tahun yang disusun			2 Laporan	98,500,000.00	2 Laporan	98,500,000.00	2 Laporan	98,500,000.00	2 Laporan	98,500,000.00	2 Laporan	98,500,000.00	10 Laporan	492,500,000.00	Badan Pengembang n Sumber Daya Manusia	
							0.00	00	52	007	Penyusunan Pelaporan Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah laporan prognosis realisasi anggaran yang disusun	5,5%		4 Laporan	12,816,000.00	4 Laporan	12,817,998.00	4 Laporan	12,816,000.00	4 Laporan	12,816,000.00	4 Laporan	12,816,000.00	20 Laporan	64,081,998.00	Badan Pengembang n Sumber Daya Manusia	
							0.00	00	53		PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN DAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR	% ASN berkinerja sangat baik	100%		100 %	733,912,500.00	100 %	735,575,984.00	100 %	762,893,583.01	100 %	772,771,488.76	100 %	799,888,342.82	100 %	3,805,041,898.59	Badan Pengembang n Sumber Daya Manusia	
							0.00	00	53	001	Penyusunan dan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Aparat OPD yang kelola administrasi kepegawaiannya	5,7%		120 Orang	733,912,500.00	120 Orang	735,575,984.00	120 Orang	762,893,583.01	120 Orang	772,771,488.76	120 Orang	799,888,342.82	600 Orang	3,805,041,898.59	Badan Pengembang n Sumber Daya Manusia	
							0.00	00	53	Jumlah laporan administrasi kepegawaian yang disusun		5,7%		4 Laporan		4 Laporan	4 Laporan		4 Laporan		4 Laporan		4 Laporan	20 Laporan				
Grandtotal																	16,862,964,469.00		16,901,186,023.99		17,527,616,417.36		17,755,819,879.99		18,378,878,550.46		87,426,465,340.80	

Tabel 6.3.2
**Matriks Perencanaan Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan
Tahun 2018 -2023**

Kebijakan Umum dan Program RPJMD Pemerintah Provinsi	Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan	Program	Kegiatan
Meningkatkan kapabilitas dan keunggulan SDM Aparatur serta memmanifestasikan kelembagaan pemerintah yang bersih dan berakuntabilitas secara beriringan dengan pemanfaatan teknologi informasi untuk inovasi bagi pelayanan	Meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi	Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi	Meningkatkan kapabilitas kelembagaan dan keunggulan SDM Aparatur	1) Meningkatkan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Berbasis Teknologi Informasi (IT). 2)Peningkatan kapabilitas kelembagaan dan keunggulan SDM aparatur. 3) Terlaksananya pengembangan kompetensi sesuai kebutuhan (manajemen talenta) (4) Tercapainya standar	Program Pengembangan Kompetensi Sumberdaya Aparatur (Prioritas)	1) Pelaksanaan Rumpun Pelatihan Kepemimpinan 2) Pelaksanaan Rumpun Pelatihan Latsar 3) Pendampingan Dan Penjaminan Mutu Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Pelatihan Latsar dan Pelatihan Revolusi Mental 4) Rapat Koordinasi Pengembangan Kompetensi Manajerial Prov dan Kab/Kota Se Sul-Sel 5) Pelaksanaan Rumpun Pelatihan Fungsional

yang responsive				manajemen mutu dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi. (5) Peningkatan kualitas SDM Aparatur untuk memenuhi regulasi kediklatan.		6) Pelaksanaan Rumpun Pelatihan Fungsional 7) Pelaksanaan Rumpun Pelatihan Teknis 8) Pendampingan Penyelenggaraan Rumpun Diklat Teknis dan Fungsional dan Pemerintahan Prov dan Kab/Kota se Sul-Sel 9) Pelaksanaan Rumpun Pelatihan Pemerintahan 10) Rapat Koordinasi Pengembangan Kompetensi Teknis, Fungsional dan Pemerintahan
	Menghasilkan Perencanaan Diklat Yang Berbasis Kompetensi	Meningkatnya Kualitas Diklat Yang Berbasis Kompetensi	Tingkatkan Jumlah dan Jenis Akreditasi Program Diklat Untuk Meningkatkan Kepercayaan Pengelolaan Lembaga Diklat	Pengembangan Jumlah dan Jenis Akreditasi Program Diklat Untuk Meningkatkan Kepercayaan Pengelolaan Lembaga Diklat	Program Perencanaan Kediklatan	1) Standardisasi, Akreditasi dan Sertifikasi Kediklatan 2) Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Pemerintahan 3) Penyusunan Perencanaan Pengembangan Kompetensi

						4) Memonitoring Evaluasi 5) Penyusunan Desain Kediklatan
	Menghasilkan kerjasama yang sinergis dengan stakeholder	Terwujudnya kerjasama dengan stakeholder	Perluas jejaring kerjasama kediklatan untuk meningkatkan kualitas pelayanan	Peningkatan kualitas pelayanan melalui jejaring kerjasama kediklatan	Program Pengembangan Kenitraan dan Inovasi Pelatihan	1) Promosi dan Publikasi Kediklatan 2) Membangun Kemitraan dan Jejaring 3) Rapat Koordinasi Pengembangan, Inovasi dan Kemitraan 4) Pelaksanaan Inovasi Pelatihan dan Penguatan Kelembagaan 5) Pengembangan Sumber Dya Manusia dan Teknologi Informasi
	Peningkatan kualitas kompetensi pjabat teknis/fungsional dan pemerintahan	Peningkatan kualitas kompetensi pjabat teknis/fungsional dan pemerintahan	Peningkatan kualitas kompetensi pjabat teknis/fungsional dan pemerintahan	Peningkatan kualitas kompetensi pjabat teknis/fungsional dan pemerintahan	Program Pengembangan Kompetensi Teknis/Fungsional dan Pemerintahan	Cakupan Pejabat Teknis/Fungsional/Pemerintahan yang mengikuti pelatihan kompetensi
	Peningkatan kualitas kompetensi pjabat yang mengikuti pelatihan kompetensi manajerial	Peningkatan kualitas kompetensi pjabat yang mengikuti pelatihan kompetensi manajerial	Peningkatan kualitas kompetensi pjabat yang mengikuti pelatihan kompetensi manajerial	Peningkatan kualitas kompetensi pjabat yang mengikuti pelatihan kompetensi manajerial	Program Pengembangan Kompetensi Manajerial	Cakupan Pejabat yang mengikuti pelatihan kompetensi Manajerial

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN BADAN PENGEMBANGAN SDM PROVINSI SULAWESI SELATAN

7.1 Indikator Kinerja BPSDM 5 Tahun Mendatang Sesuai RPJMD Sulawesi Selatan Tahun 2018 - 2023

Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan yang memuat 7 Program dan 36 kegiatan merupakan penjabaran dari, tujuan, sasaran dan strategi serta kebijakan dari RENSTRA Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018 – 2023, dimana penjabaran tersebut melalui berbagai tahapan pembahasan yang diharapkan dapat mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional. Penentuan indikator yang merupakan Indikator yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan merupakan acuan bagi setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, diantaranya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun hasil dari penjabaran tersebut diatas dituangkan kedalam 13 (tiga belas) indikator yakni:

- 1) Persentase diklat yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan standar kompetensi
- 2) Jumlah jenis diklat yang telah mempunyai standart kurikulum/ silabus
- 3) Persentase peserta diklat yang lulus dengan predikat minimal kelulusan MEMUASKAN per tahun
- 4) Persentase CPNS yang telah mengikuti Diklat Latsar
- 5) Persentase peserta diklat Kepemimpinan yang lulus ujian
- 6) Persentase peserta Diklat Teknis yang lulus ujian
- 7) Persentase peserta Diklat Fungsional yang lulus ujian
- 8) Persentase penyelenggara yang mempunyai sertifikat diklat
- 9) Jumlah kerjasama DIKLAT dengan stakeholder
- 10) Persentase penyelenggaraan diklat sesuai usulan berdasarkan regulasi akreditasi instansi pembina.
- 11) Persentase sarana dan prasarana berdasarkan regulasi akreditasi instansi pembina
- 12) Persentase penyediaan dokumen perencanaan dan penganggaran
- 13) Persentase penyediaan dokumen keuangan (Anggaran dan Realisasi)

Tabel 7.1. Indikator Kinerja yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

NO.	BIDANG URUSAN / INDIKATOR	SATUAN	TAHUN 2013		TAHUN 2014		TAHUN 2015		TAHUN 2016		TAHUN 2017		RUMUS (Mengikuti Permendagri 86 Tahun 2017)
1	2	3	4		5		6		7		8		9
			T	R	T	R	T	R	T	R	T	R	
	ASPEK PELAYANAN UMUM												
	Penunjang Urusan												
3.	Kepegawaian serta pendidikan dan Pelatihan												
3.1	Rata - rata lama pegawai mendapat pendidikan dan pelatihan	Jam Pelajaran	20 JP/ Tahun	15 JP / Tahun	20 JP/ Tahun	15 JP / Tahun	20 JP/ Tahun	15 JP / Tahun	20 JP/ Tahun	15 JP / Tahun	20 JP/ Tahun	15 JP / Tahun	
3.2	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal Teknis dan Fungsioanal Provinsi dan Kab/Kota	%	20	1.7	20	0.8	20	4.3	20	0.1	20	0.1	1. Secara keseluruhan masih rendahnya capaian sesuai target karena minimnya alokasi anggaran untuk diklat. 2. OPD lingkup Pemprov. Melaksanakan sendiri kegiatan diklatnya hal ini tidak sesuai pergub. 101 Tahun 2016 Diklat Satu Pintu.

													3. Pelaksanaan Diklat Kab./Kota sesuai dengan kebutuhan dan kewenangannya dan tidak terlapor di BPSDM Prov. SulSel.
3.3	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural Provinsi dan Kab./Kota	%	100	4.4	100	3.9	100	100	100	3.3	100	2.9	Indeks biaya untuk setiap diklat sangat besar dan tingkat mutasi jabatan di kab./kota tinggi.

BAB VIII PENUTUP

8.1 Ringkasan RENSTRA dan Langkah - Langkah Yang Akan Dilaksanakan Dalam Mengimplementasikan RENSTRA BPSDM Prov.Sul-Sel Tahun 2018 - 2023

Naskah Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan telah disusun dan merupakan pedoman selama penyusunan Rencana Kerja Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan periode 2018– 2023.

Penyusunan Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan periode 2018 – 2023, merupakan perluasan, penguatan, pengembangan dan kesinambungan dari program yang ada, pada organisasi perangkat daerah lama untuk tahapan perencanaan periode yang sama berdasarkan Visi dan Misi yang dicanangkan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Menyadari bahwa kemampuan Sumberdaya Masyarakat yang ada pada Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan masih terbatas, maka guna mewujudkan tercapainya sasaran pembangunan Pengembangan SDM di Sulawesi Selatan sangat diperlukan dukungan dari berbagai pihak, baik instansi pemerintah, swasta dan masyarakat. Dukungan yang konstruktif untuk menjadi bahan penyempurnaan Rencana Kerja Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan periode 2018 - 2023.

Kerjasama yang diharapkan dapat memantapkan Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan dalam membangun Sulawesi Selatan.

Makassar,

KEPALA BADAN,



Ir. H. IMRAN JAUSI, M.Pd

Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP. 19641126 198901 1 002