



**Kementerian Dalam Negeri  
Republik Indonesia  
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**



**LAPORAN KINERJA  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KEMENTERIAN DALAM NEGERI  
TAHUN 2022**

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga Laporan Kinerja Tahun 2022 ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

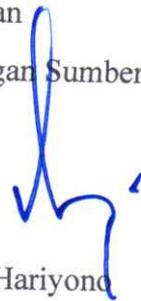
Laporan Kinerja Tahun 2022 merupakan kewajiban bagi instansi di lingkungan Pemerintahan Pusat yang dibuat dan disusun sebagai tanggung jawab dalam pelaksanaan program maupun kegiatan. Laporan kinerja disusun sebagai tindak lanjut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja berfungsi sebagai bentuk pertanggungjawaban Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia baik selama 1 (satu) tahun yang memuat keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian target dari program dan kegiatan yang dilaksanakan untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, sasaran organisasi.

Kami menyadari bahwa dalam penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2022 ini masih banyak kekurangan oleh karena itu kami terbuka menerima masukan dan saran untuk perbaikan sebagai bahan penyempurnaan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun berikutnya. Kepada semua pihak yang telah banyak berperan dalam penyusunan ini kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, Januari 2023

Kepala Badan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia,



Dr. Sugeng Hariyond

## DAFTAR ISI

<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>2</b>
1.1 Latar Belakang .....	2
1.2 Tugas dan Fungsi BPSDM.....	4
1.3 Sumber Daya Keuangan (DIPA Tahun 2021).....	11
1.4 Sumber Daya Manusia .....	13
1.5 Isu Strategis .....	15
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA .....</b>	<b>18</b>
2.1 Uraian Singkat Rencana Strategis (Renstra) BPSDM 2020-2024 .....	18
2.2 Perjanjian Kinerja.....	21
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA .....</b>	<b>28</b>
3.1 Capaian Kinerja Indikator Renstra Periode 2020-2024 .....	28
3.2 Capaian Kinerja Indikator Kinerja Program .....	31
3.3 Realisasi Anggaran.....	40
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>42</b>
4.1 Permasalahan.....	42
4.2 Tindak Lanjut .....	42

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Suatu organisasi, tanpa didukung pegawai yang sesuai baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggungjawab organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) secara garis besar adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Birokrasi dalam Pemerintah Indonesia memang memerlukan banyak perubahan dalam memenuhi tuntutan masyarakat. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi.

Dilihat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024, yaitu memantapkan pembangunan secara menyeluruh di berbagai bidang dengan menekankan pencapaian daya saing kompetitif perekonomian berlandaskan keunggulan sumber daya alam dan sumber daya manusia berkualitas serta kemampuan IPTEK yang terus meningkat. Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) sebagai poros utama pemerintahan dalam negeri memiliki misi yang diantaranya yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan efektif dengan didukung aparatur yang kompeten dan pengawasan yang efektif dalam rangka pemantapan pelayanan publik. Kebutuhan akan kompetensi aparatur, menjadi salah

satu tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kemendagri sebagai upaya mendukung misi tersebut.

BPSDM Kemendagri dibentuk dalam rangka mencetak aparatur pemerintahan dalam negeri yang kompeten dan profesional sesuai kebutuhan dan tuntutan masa depan. Visi tersebut merupakan pencerminan Nawacita dalam kaitan menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik di seluruh sendi birokrasi dan pemerintahan Indonesia dengan meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparatur pusat dan pemerintah daerah (Pemda) melalui pelaksanaan pengembangan sumber daya aparatur berbasis kompetensi. Di tahun ketujuh dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, BPSDM Kemendagri terus berupaya melakukan pengembangan SDM Aparatur Kemendagri dan Pemda berdasarkan pada standarisasi dan skema sertifikasi kompetensi aparatur sesuai kualifikasi jenjang jabatan yang didudukinya. Hal tersebut diterjemahkan dalam program pengembangan sumber daya aparatur pemerintahan dalam negeri. Sasaran program tersebut memiliki prosentase target yang harus dicapai setiap tahunnya, tingkat prosentase adalah wujud dari pencapaian *outcome* BPSDM untuk memproyeksikan peningkatan program pengembangan sumber daya aparatur pemerintahan dalam negeri. Proses pencapaian *outcome* tersebut dilaksanakan melalui kegiatan pengembangan sumber daya aparatur yang meliputi Pengembangan dan pelaksanaan standarisasi dan sertifikasi, pengembangan kompetensi kemendagri dan pemda, pengembangan kompetensi keparamongprajaan dan manajemen kepemimpinan, pengembangan kompetensi fungsional dan teknis, pengembangan Sumber Daya Manusia Regional, serta dukungan manajemen dan teknis lainnya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Laporan Kinerja Tahun 2022 merupakan Komitmen Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mewujudkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan kinerja. Laporan ini disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban BPSDM Kemendagri atas pelaksanaan tugas dan fungsi selama tahun 2022 dalam rangka mencapai visi BPSDM Kemendagri. Pemenuhan wujud akuntabilitas Laporan Kinerja merupakan amanat Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja ini

juga dapat digunakan sebagai upaya perbaikan untuk peningkatan kinerja dilingkungan BPSDM Kemendagri serta untuk mendapatkan masukan dari stakeholders demi perbaikan kinerja BPSDM Kemendagri yang berkelanjutan.

## **1.2 Tugas dan Fungsi BPSDM**

Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 137 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri, BPSDM mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugasnya, BPSDM menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri;
- b. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri;
- c. pelaksanaan penilaian kompetensi sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri;
- d. Pelaksanaan pembinaan, pengembangan, dan pemberdayaan jabatan fungsional bidang pemerintahan dalam negeri;
- e. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia bidang pemerintahan dalam negeri;
- f. Pelaksanaan administrasi BPSDM; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Menteri.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, BPSDM memiliki 5 (lima) unit kerja Eselon II di pusat, 5 (lima) Unit Pelaksana Teknis (UPT) di daerah. Tugas dan fungsi masing-masing, dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Sekretariat Badan mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif dan teknis kepada semua satuan organisasi di lingkungan BPSDM dan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a) penyusunan perencanaan, pelaporan program, anggaran, data, monitoring, dan evaluasi pengembangan sumber daya manusia;

- b) pelaksanaan anggaran, perbendaharaan dan verifikasi;
- c) pengelolaan dan pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara, reformasi birokrasi internal, dan sistem pengendalian intern pemerintah;
- d) penyusunan perundang-undangan, pengelolaan kepegawaian, dan administrasi kerja sama;
- e) pemberian dukungan administrasi yang meliputi hubungan masyarakat, organisasi dan ketatalaksanaan, arsip dan dokumentasi;
- f) pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, sarana dan prasarana, pengelolaan aset, serta perpustakaan;
- g) pengelolaan teknologi, informasi, dan komunikasi pengembangan sumber daya manusia;
- h) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Kepala Badan.

## **2. Pusat Standardisasi dan Sertifikasi**

Pusat Standardisasi dan Sertifikasi mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan standarisasi, sertifikasi kompetensi, penilaian kompetensi, akreditasi, lembaga kependidikan, pengembangan teknologi pembelajaran dan perangkat pembelajaran. Pusat ini menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a) penyusunan kebijakan teknis dan rencana standarisasi pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri, tenaga penyelenggara, lembaga penyelenggara, lembaga sertifikasi, teknologi, dan perangkat pembelajaran;
- b) pelaksanaan penilaian kompetensi dan sertifikasi kompetensi aparatur Kementerian dan Pemerintah Daerah;
- c) pelaksanaan penilaian kompetensi dan sertifikasi kompetensi tenaga penyelenggara pengembangan kompetensi;
- d) pelaksanaan akreditasi lembaga penyelenggara pengembangan kompetensi dan lembaga sertifikasi pemerintahan dalam negeri provinsi;
- e) pengelolaan lembaga sertifikasi penyelenggaraan pemerintahan dalam negeri dan asesor kompetensi;
- f) pengelolaan penjaminan mutu pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri;
- g) pelaksanaan pengembangan kompetensitis tenaga penilai kompetensi, tenaga penyelenggara, dan tenaga pengajar bidang pemerintahan dalam negeri;

- h) pelaksanaan uji coba pengembangan kompetensi bidang pemerintahan dalam negeri;
- i) pembinaan, pengoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan; dan
- j) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Kepala Badan.

### **3. Pusat Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri**

Pusat Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi bidang Pemerintahan Dalam Negeri. Pusat ini menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a) penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri;
- b) penyusunan pedoman teknis pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri, teknologi pembelajaran dan perangkat pembelajaran;
- c) pelaksanaan pengembangan kompetensi bidang pemerintahan dalam negeri yang meliputi politik dan pemerintahan umum, otonomi daerah, pemerintahan desa, kewilayahan, kependudukan, keuangan daerah, dan pembangunan daerah;
- d) pelaksanaan orientasi dan pendalaman tugas bagi Kepala Daerah, Wakil Kepala Daerah, dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
- e) pelaksanaan pengembangan kompetensi tenaga penyelenggara dan tenaga pengajar bidang pemerintahan dalam negeri yang meliputi politik dan pemerintahan umum, otonomi daerah, pemerintahan desa, kewilayahan, kependudukan, keuangan daerah, dan pembangunan daerah;
- f) pelaksanaan uji coba pengembangan kompetensi bidang pemerintahan dalam negeri yang meliputi Politik, Pemerintahan Umum, Otonomi Daerah, Pemerintahan Desa, Kewilayahan, Kependudukan, Keuangan Daerah, dan Pembangunan Daerah;
- g) pembinaan, pengoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan;
- h) pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Badan

### **4. Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan**

Pusat Pengembangan Kompetensi Kepamongprajaan dan Manajemen Kepemimpinan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang kader pemerintahan dalam negeri, pengembangan kompetensi manajemen kepemimpinan serta pelaksanaan

pendidikan dan pelatihan kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri. Pusat ini menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a) penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil, kepemimpinan, dan manajemen kesekretariatan;
- b) pelaksanaan penyusunan pedoman teknis pengembangan kompetensi kepemimpinan, manajemen kesekretariatan, teknologi pembelajaran, dan perangkat pembelajaran;
- c) pelaksanaan pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil;
- d) pelaksanaan pelatihan kepemimpinan;
- e) pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan pemerintahan dalam negeri;
- f) pelaksanaan pengembangan kompetensi kader pemerintahan dalam negeri;
- g) pelaksanaan pengembangan kompetensi manajemen kesekretariatan;
- h) pelaksanaan pengembangan kompetensi tenaga penyelenggara dan tenaga pengajar bidang pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil, kepemimpinan, dan manajemen kesekretariatan;
- i) pelaksanaan uji coba pengembangan kompetensi bidang pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil, kepemimpinan dan manajemen kesekretariatan fasilitasi program beasiswa dan pemberdayaan alumni program beasiswa;
- j) pembinaan, pengoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan; dan
- k) pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Badan.

#### **5. Pusat Pengembangan Kompetensi Fungsional dan Teknis**

Pusat Pengembangan Kompetensi Fungsional dan Teknis mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi teknis substantif dan fungsional binaan Kementerian, administrasi jabatan fungsional, serta pengembangan kompetensi teknis substantif dan fungsional binaan Kementerian dan Lembaga. Pusat ini menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a) penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis substantif dan fungsional binaan Kementerian, dan pengembangan kompetensi teknis substantif dan fungsional binaan kementerian/lembaga pemerintahan nonkementerian;

- b) pelaksanaan penyusunan pedoman teknis pengembangan kompetensi teknis substantif dan fungsional binaan Kementerian, teknologi pembelajaran, dan perangkat pembelajaran;
- c) pelaksanaan pengembangan kompetensi bidang kompetensi teknis substantif dan fungsional binaan Kementerian, teknis dan fungsional kementerian/lembaga pemerintahan nonkementerian;
- d) pelaksanaan pengembangan kompetensi tenaga penyelenggara, dan tenaga pengajar bidang fungsional binaan Kementerian, dan kementerian/lembaga pemerintahan nonkementerian;
- e) pelaksanaan uji coba pengembangan kompetensi bidang kompetensi teknis substantif dan fungsional binaan Kementerian, teknis dan fungsional kementerian/lembaga pemerintahan nonkementerian;
- f) pembinaan, pengoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan; dan
- g) pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Badan.

Selain itu, BPSDM Kemendagri juga membawahi 5 (lima) UPT yang mana 4 (empat) UPT PPSDM Regional dan 1 (satu) UPT Balai. Pembentukan UPT ini berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Unit Pelaksana Teknis di lingkungan BPSDM Kemendagri. Unit Pelaksana Teknis di lingkungan BPSDM Kemendagri terdiri atas Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional dan Balai Pengembangan Kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran. Unit Pelaksana Teknis tersebut berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPSDM Kemendagri.

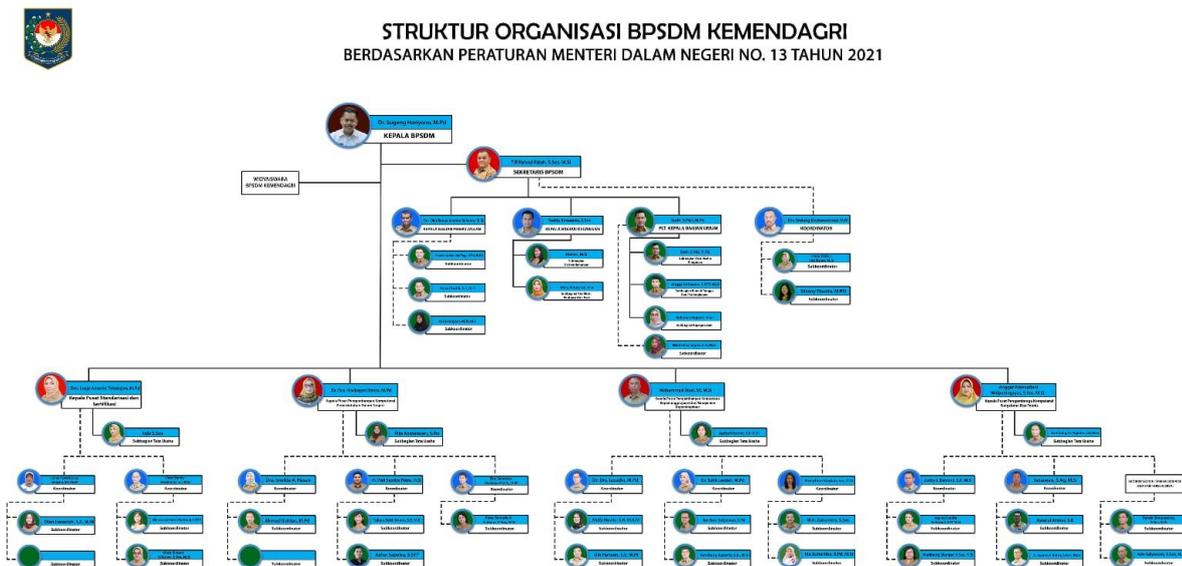
Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional yang berada di (empat) wilayah memiliki tugas dan fungsi yang sama yaitu melaksanakan pengembangan kompetensi dan uji kompetensi aparatur pemerintahan dalam negeri dan hanya dibedakan berdasarkan cakupan wilayah kerja. Selain itu, Cakupan wilayah kerja masing-masing regional dituliskan sebagai berikut:

1. Pusat Pengembangan SDM Regional Bukittinggi meliputi:
  - a) Provinsi Aceh;

- b) Provinsi Sumatera Utara;
  - c) Provinsi Sumatera Barat;
  - d) Provinsi Riau;
  - e) Provinsi Kepulauan Riau;
  - f) Provinsi Jambi;
  - g) Provinsi Bengkulu ;
  - h) Provinsi Sumatera Selatan; dan
  - i) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Pusat Pengembangan SDM Regional Bandung meliputi:
- a) Provinsi Lampung;
  - b) Provinsi Banten;
  - c) Provinsi Jawa Barat;
  - d) Provinsi DKI Jakarta;
  - e) Provinsi Kalimantan Barat;
  - f) Provinsi Kalimantan Tengah;
  - g) Provinsi Kalimantan Selatan;
  - h) Provinsi Kalimantan Timur; dan
  - i) Provinsi Kalimantan Utara.
3. Pusat Pengembangan SDM Regional Yogyakarta meliputi:
- a) Provinsi DI Yogyakarta;
  - b) Provinsi Jawa Tengah;
  - c) Provinsi Jawa Timur;
  - d) Provinsi Bali;
  - e) Provinsi Nusa Tenggara Barat; dan
  - f) Provinsi Nusa Tenggara Timur.
4. Pusat Pengembangan SDM Regional Makassar meliputi:
- a) Provinsi Sulawesi Selatan;
  - b) Provinsi Sulawesi Barat;
  - c) Provinsi Sulawesi Tenggara;
  - d) Provinsi Sulawesi Tengah;
  - e) Provinsi Gorontalo;

- f) Provinsi Sulawesi Utara;
- g) Provinsi Maluku Utara ;
- h) Provinsi Maluku;
- i) Provinsi Papua; dan
- j) Provinsi Papua Barat.

Sedangkan Balai Pengembangan Kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran mempunyai tugas melaksanakan dan fasilitasi penyelenggaraan, uji kompetensi, kerjasama, pemantauan, dan evaluasi serta pelaporan pengembangan kompetensi aparatur Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran. Balai ini memiliki wilayah kerja yang meliputi Provinsi dan Kabupaten/Kota seluruh Indonesia dengan sasaran spesifik terhadap pegawai pemadam kebakaran. Analis kebakaran dan satuan polisi pamong praja

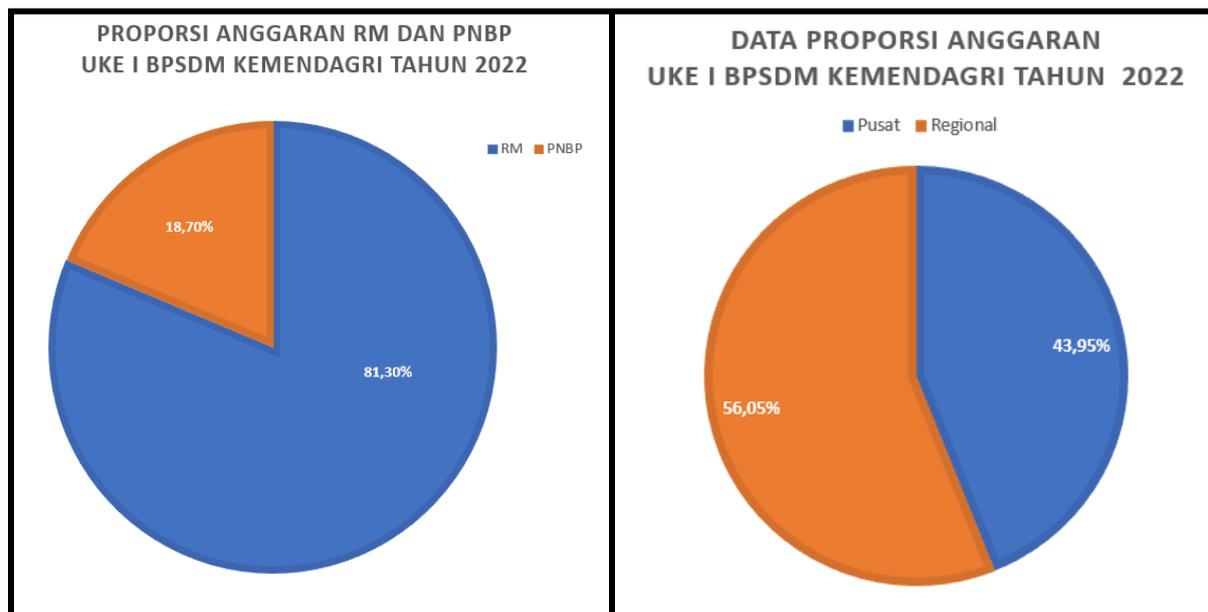


Gambar 1.1 Struktur Organisasi BPSDM Kemendagri

### 1.3 Sumber Daya Keuangan (DIPA Tahun 2021)

Sumber pendanaan pelaksanaan kegiatan dan operasional lingkup UKE I BPSDM Kemendagri berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dari sisi belanja pemerintah pusat. Tahun pertama periode RPJMN 2020-2024 UKE I BPSDM Kemendagri mengalami beberapa kali revisi dalam rangka *refocusing* anggaran. Pada awal tahun, DIPA awal Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 adalah sebesar Rp 197.597.319.000,- kemudian mengalami revisi sebanyak (dua belas) 12 kali menjadi Rp 204.895.038.000,- pada akhir tahun 2022. Pagu anggaran di distribusikan ke BPSDM Pusat sebesar 43,95% dengan nominal sebesar Rp 90.048.829.000,-, Unit Pelaksana Teknis Regional sebesar 56,051% dengan nominal Rp 114.846.209.000,- .



Gambar 1.2 Distribusi Anggaran BPSDM Tahun 2022

Revisi DIPA Tahun 2022 dilakukan, guna menyesuaikan kebutuhan organisasi, dengan penjelasan sebagai berikut: Pada revisi pertama dilakukan dikarenakan adanya kebijakan Pagu Blokir yang menjadi Kebijakan Pemerintah Pusat, revisi kedua dilakukan dikarenakan adanya realokasi anggaran antara KRO yang mengharuskan dilakukan revisi besar, pada revisi ketiga dan selanjutnya dilakukan penambahan pagu penggunaan PNPB untuk menutupi kebutuhan daerah dalam pelaksanaan diklat. Pagu PNPB ini dilakukan penambahan dikarenakan target pemasukan PNPB telah mencapai lebih dari 100% pada beberapa satuan kerja regional. Rekapitulasi perubahan jumlah nominal DIPA yang diterima oleh unit kerja eselon II di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia disajikan pada Tabel 1.1.

**Laporan Kinerja Tahun 2022**  
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kementerian Dalam Negeri

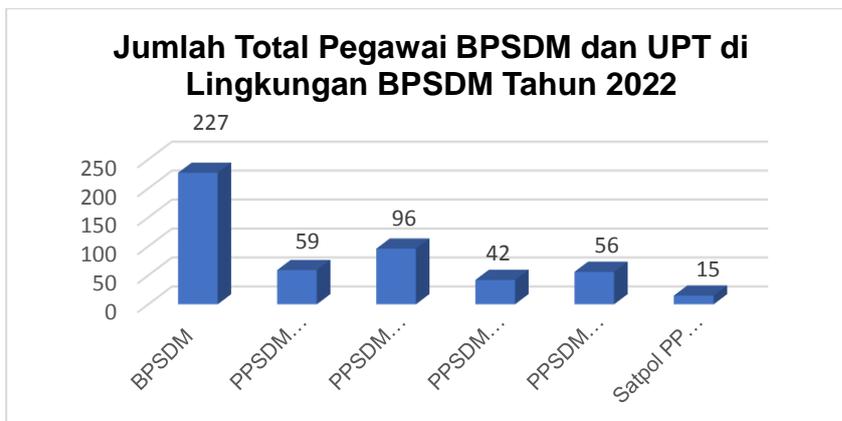
Tabel 1.1 Perubahan Pagu DIPA Unit Kerja Eselon II di BPSDM Tahun 2022

No	Wilayah	SEMULA				MENJADI					
		Pegawai	Barang		Modal	Total	Pegawai	Barang		Modal	Total
		Pagu	RM	PNBP	Pagu	Pagu	Pagu	RM	PNBP	Pagu	Pagu
1	<b>BPSDM KP</b>	<b>39.827.368.000</b>	<b>42.003.403.000</b>	<b>8.237.461.000</b>	<b>1.409.480.000</b>	<b>91.477.712.000</b>	<b>34.732.132.000</b>	<b>45.669.756.000</b>	<b>8.146.103.000</b>	<b>1.500.838.000</b>	<b>90.048.829.000</b>
-	Program Kapasitas Aparatur Pemerintahan Daerah dan Desa		8.287.247.000	8.237.461.000	1.409.480.000	17.934.188.000		12.173.917.000	8.146.103.000	109.480.000	20.429.500.000
-	Program Dukungan Manajemen	39.827.368.000	33.716.156.000			73.543.524.000	34.732.132.000	33.495.839.000		1.391.358.000	69.619.329.000
2	<b>PPSDM Reg. Bandung</b>	<b>8.500.000.000</b>	<b>8.231.006.000</b>	<b>6.492.733.000</b>	<b>300.000.000</b>	<b>23.523.739.000</b>	<b>8.720.423.000</b>	<b>8.017.064.000</b>	<b>9.217.299.000</b>	<b>803.450.000</b>	<b>26.758.236.000</b>
-	Program Kapasitas Aparatur Pemerintahan Daerah dan Desa		1.252.750.000	6.492.733.000		7.745.483.000		1.252.750.000	9.217.299.000		10.470.049.000
-	Program Dukungan Manajemen	8.500.000.000	6.978.256.000		300.000.000	15.778.256.000	8.720.423.000	6.764.314.000		803.450.000	16.288.187.000
3	<b>PPSDM Reg. Yogyakarta</b>	<b>14.400.000.000</b>	<b>8.170.391.000</b>	<b>6.144.769.000</b>	<b>300.000.000</b>	<b>29.015.160.000</b>	<b>14.089.543.000</b>	<b>7.956.184.000</b>	<b>6.144.769.000</b>	<b>250.154.000</b>	<b>28.440.650.000</b>
-	Program Kapasitas Aparatur Pemerintahan Daerah dan Desa		1.252.750.000	6.144.769.000		7.397.519.000		1.202.596.000	6.144.769.000		7.347.365.000
-	Program Dukungan Manajemen	14.400.000.000	6.917.641.000		300.000.000	21.617.641.000	14.089.543.000	6.753.588.000		250.154.000	21.093.285.000
4	<b>PPSDM Reg. Bukittinggi</b>	<b>7.350.000.000</b>	<b>8.417.750.000</b>	<b>6.374.345.000</b>	<b>300.000.000</b>	<b>22.442.095.000</b>	<b>6.964.109.000</b>	<b>7.543.613.000</b>	<b>8.046.409.000</b>	<b>1.095.625.000</b>	<b>23.649.756.000</b>
-	Program Kapasitas Aparatur Pemerintahan Daerah dan Desa		1.252.750.000	6.374.345.000		7.627.095.000		1.163.999.000	8.046.409.000		9.210.408.000
-	Program Dukungan Manajemen	7.350.000.000	7.165.000.000		300.000.000	14.815.000.000	6.964.109.000	6.379.614.000		1.095.625.000	14.439.348.000
5	<b>PPSDM Reg. Makassar</b>	<b>8.300.000.000</b>	<b>8.013.453.000</b>	<b>2.683.555.000</b>	<b>300.000.000</b>	<b>19.297.008.000</b>	<b>8.528.873.000</b>	<b>7.821.243.000</b>	<b>6.754.515.000</b>	<b>948.108.000</b>	<b>24.052.739.000</b>
-	Program Kapasitas Aparatur Pemerintahan Daerah dan Desa		1.252.750.000	2.683.555.000		3.936.305.000		1.252.750.000	6.754.515.000		8.007.265.000
-	Program Dukungan Manajemen	8.300.000.000	6.760.703.000		300.000.000	15.360.703.000	8.528.873.000	6.568.493.000		948.108.000	16.045.474.000
6	<b>Balai PK Satpol PP dan Damkar</b>	<b>1.776.605.000</b>	<b>9.865.000.000</b>	<b>-</b>	<b>200.000.000</b>	<b>11.841.605.000</b>	<b>1.946.649.000</b>	<b>9.248.603.000</b>	<b>-</b>	<b>749.576.000</b>	<b>11.944.828.000</b>
-	Program Kapasitas Aparatur Pemerintahan Daerah dan Desa		1.590.000.000			1.590.000.000		2.190.000.000			2.190.000.000
-	Program Dukungan Manajemen	1.776.605.000	8.275.000.000		200.000.000	10.251.605.000	1.946.649.000	7.058.603.000		749.576.000	9.754.828.000
	<b>Total</b>	<b>80.153.973.000</b>	<b>84.701.003.000</b>	<b>29.932.863.000</b>	<b>2.809.480.000</b>	<b>197.597.319.000</b>	<b>74.981.729.000</b>	<b>86.256.463.000</b>	<b>38.309.095.000</b>	<b>5.347.751.000</b>	<b>204.895.038.000</b>

Sumber: DIPA Online BPSDM TA 2022

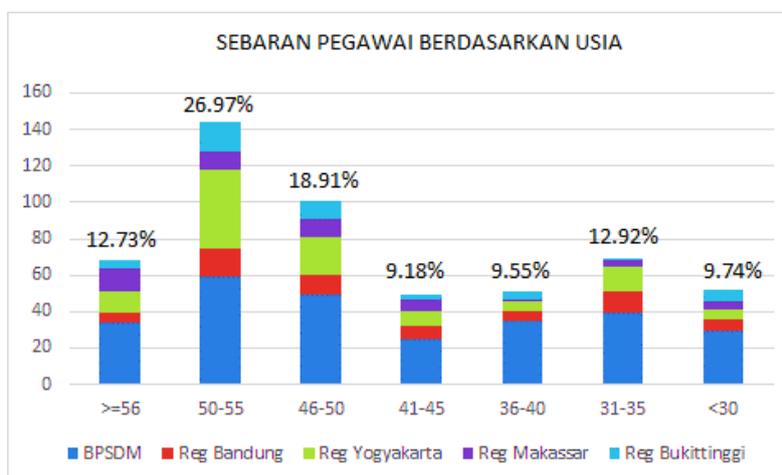
## 1.4 Sumber Daya Manusia

Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia kompeten yang dimiliki, maka akan semakin baik kinerja organisasi tersebut. Hal ini berlaku pula pada organisasi pemerintah tidak terkecuali BPSDM. Oleh karena itu, ketersediaan dukungan Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi hal sangat penting dalam menjalankan kinerja organisasi. Dukungan ASN pada BPSDM Kemendagri dan UPT di Lingkungan BPSDM Kemendagri per Desember 2022 berdasarkan tingkat usia, pendidikan dan pangkat golongan adalah sebagai berikut:



Gambar 1.3 Jumlah Total Pegawai BPSDM dan UPT di Lingkungan BPSDM Tahun 2022 (sumber data: SIMPEG)

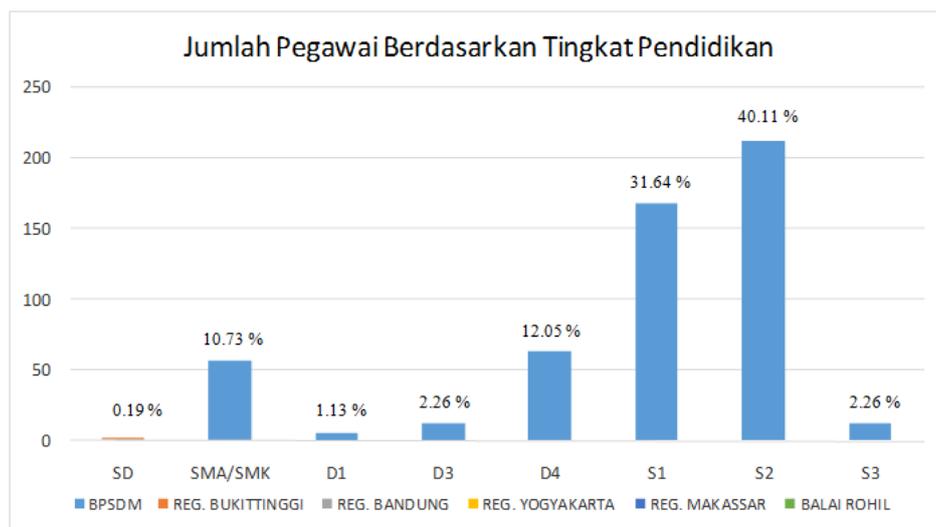
BPSDM Kemendagri dan UPT di Lingkungan BPSDM Kemendagri memiliki ASN sebanyak 495 orang, yang terdiri dari 227 orang di tempatkan di BPSDM Kemendagri; 59 orang ditempatkan di PPSDM Regional Bandung; 96 orang ditempatkan di PPSDM Regional Yogyakarta; 56 orang ditempatkan di PPSDM Regional Makassar; 42 orang ditempatkan di PPSDM Regional Bukittinggi; dan 15 orang ditempatkan di Balai Pengembangan Kompetensi Damkar dan Satpol-PP Rokan Hilir.



Gambar 1.4 Proporsi Pegawai berdasarkan Usia

Pada Gambar 1.4 menyajikan grafik proporsional pegawai berdasarkan tingkat usia. Grafik tersebut terlihat bahwa proporsi BPSDM Kemendagri dan PPSDM Regional berada pada rentang usia 50-55 Tahun. Selain itu lebih dari 50% pegawai BPSDM Kemendagri dan PPSDM Regional berada pada rentang usia yang lebih dari 46 tahun dan hanya 12,73% ASN yang

memasuki usia pensiun di usia 58 tahun. Rentang usia tersebut diatas, tergolong rentang usia yang produktif dan masih dapat dikembangkan kompetensinya. Hal ini menjadi investasi tersendiri bagi BPSDM Kemendagri dimana organisasi didominasi oleh rentang usia produktif. Tinggi rendahnya produktifitas ASN dalam sebuah organisasi pemerintahan tidak hanya ditentukan oleh rentang usia produktif tetapi ditentukan pula oleh level kompetensi yang dimiliki masing-masing ASN. Namun demikian, gap yang cukup jauh antara kelompok usia 46 – 55 dibandingkan usia 35 – 45, dimungkinkan dalam kurun waktu 3 tahun akan ada kesenjangan ketersediaan pegawai dikarenakan akan banyak ASN yang sudah mencapai Batas Usia Pensiun (BUP). Berikutnya pada gambar 1.4 disajikan grafik proporsi pegawai BPSDM Kemendagri dan 5 (lima) UPT di Lingkungan BPSDM berdasarkan jenjang pendidikannya sebagai berikut:



Gambar 1.4 Proporsi Pegawai ASN berdasarkan jenjang pendidikan

Berdasarkan grafik tersebut diketahui bahwa penyebaran pegawai dengan jenjang pendidikan S2 dan S1 memiliki proporsi yang lebih banyak pada masing-masing unit kerja, yaitu sebesar 40,11% untuk S2 dan 31,64% untuk S1. Hal ini berarti pegawai dengan latar belakang pendidikan tinggi atau dengan kata lain kompetensi secara umum lebih banyak daripada yang tidak, sehingga dapat dikatakan bahwa BPSDM Kemendagri dan UPT Regional mengalami peningkatan kapasitas pegawai. Tentunya hal ini dapat meningkatkan dan mendorong pencapaian organisasi secara maksimal, walaupun dalam menjalankan organisasi agar dapat menjadi *centre of excellence* tidak hanya dibutuhkan pegawai dengan kompetensi

umum tetapi perlu juga pegawai dengan kompetensi khusus atau kompetensi tertentu agar tercipta kinerja yang lebih inovatif dan profesional dalam semua jenjang jabatan untuk sepenuhnya bagi kepentingan organisasi.

### 1.5 Isu Strategis

Dalam pelaksanaan setiap kegiatan BPSDM Kemendagri, tentunya tidak terlepas dari permasalahan-permasalahan yang dihadapi baik permasalahan internal maupun permasalahan yang merupakan bagian dari isu-isu strategis organisasi. Permasalahan internal organisasi terjadi sebagai akibat dari keterbatasan organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sedangkan isu strategis adalah permasalahan yang dihadapi organisasi sebagai bagian dari perubahan lingkungan eksternal organisasi baik itu perubahan kebijakan pemerintah, program-program baru yang dicanangkan presiden dan sebagainya. Isu-isu strategis yang muncul pada tahun 2022 tentunya berkaitan dengan perubahan lingkungan birokrasi baik itu isu penyetaraan jabatan structural ke fungsional, pemangkasan birokrasi dari sisi kelembagaan, dan perubahan pola kerja ASN yang saat ini tengah banyak disosialisasikan hingga penerapan manajemen talenta bagi ASN. Selain itu beberapa isu strategis lain yang muncul sebagai berikut:

- a. Terbatasnya kuantitas dan kualitas SDM termasuk jabatan fungsional baik binaan Kementerian Dalam Negeri (misalnya PPUPD, Pemadam Kebakaran, dan Polisi Pamong Praja) maupun K/L (misalnya perencana, pustakawan, arsiparis, pranata Komputer dan lain-lain). Pada pemerintahan dalam negeri yang sesuai dengan standar kompetensi diperlukan dalam mendukung pelaksanaan tupoksi.
- b. Belum sinkronnya penyelenggaraan kediklatan bagi aparatur pemerintahan dalam negeri dengan pengembangan kompetensi yang dibutuhkan oleh unit organisasi baik di lingkungan Kementerian Dalam Negeri maupun Pemerintahan Daerah.
- c. Perkembangan dan kemajuan teknologi, informasi dan komunikasi sebagai instrument utama perubahan dinamika sosial yang sangat cepat menuntut BPSDM Kemendagri dan IPDN untuk melakukan perubahan dalam proses pembelajaran. pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi secara maksimal yang diarahkan untuk mewujudkan BPSDM Kemendagri sebagai learning organization di bidang standarisasi, sertifikasi dan pengembangan kompetensi SDM Aparatur, sedangkan IPDN sebagai *smart campus*, diharapkan dapat merubah pola pendidikan di IPDN secara modern sejalan

dengan dinamika masyarakat sehingga mampu bersaing antar perguruan tinggi di tingkat regional dan global.

- d. Mewujudkan ASN yang professional, berintegritas, kreatif, inovatif, dan netral sebagai salah satu prasyarat untuk dapat mewujudkan birokrasi yang berkinerja tinggi. Untuk itu diperlukan penguatan manajemen ASN yang professional berbasis *system merit*. Hal ini disebabkan masih lemahnya manajemen ASN di instansi pemerintah khususnya pembinaan karier dan manajemen kinerja.

Untuk mengantisipasi isu-isu strategis tersebut, berkaca dari kejadian luar biasa *pandemic covid-19*, seyogyanya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah mulai menginisiasi beberapa terobosan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia yang tentunya hal ini masih harus terus didorong. Pada bagian ini akan di uraikan berbagai inisiasi program dan kegiatan serta kolaborasi untuk mengantisipasi isu strategis tersebut. Beberapa hal tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menginisiasi pembentukan jabatan fungsional Pamong Kompetensi.
2. Memperkuat BPSDM Daerah Provinsi bidang program pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri.
3. Memperkuat LSPPDN Provinsi dalam penyelenggaraan uji kompetensi/sertifikasi kompetensi pemerintahan dalam negeri.
4. Menyusun diklat/pelatihan baru sebagai bentuk inovasi pengembangan kompetensi ASN.
5. Meningkatkan kualitas pelaksanaan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan secara klasikal maupun non klasikal dengan memanfaatkan teknologi;
6. Menginisiasi pengembangan Kementerian Dalam Negeri *Corporate University*.
7. Meningkatkan layanan pengembangan kompetensi berbasis teknologi informasi melalui penyelenggaraan pengembangan kompetensi *blended learning*, *e-learning*, dan webinar.
8. Melakukan kolaborasi program pengembangan kompetensi SDM Aparatur dengan K/L lainnya seperti Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Badan Kepegawaian Negara, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, serta K/L terkait lainnya.

9. Menindaklanjuti program MoU BPSDM dengan beberapa K/L terkait pengembangan kompetensi SDM Aparatur.
10. Meningkatkan Kerjasama dengan *stakeholder* lain untuk pengembangan program peningkatan kapasitas aparatur lingkup Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah
11. Melakukan inisiasi pembentukan 2 (dua) balai fungsional yang baru yaitu Balai ADB dan Operatir SIAK serta Balai PPUPD. Pembentukan ini bertujuan untuk lebih memfokuskan kinerja institusi agar dapat berkorelasi langsung dengan kebutuhan pengembangan kompetensi jabatan fungsional.

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

#### **2.1 Uraian Singkat Rencana strategis (Renstra) BPSDM 2020-2024**

Rencana strategis adalah suatu perencanaan institusi secara global untuk kemajuan organisasinya. Renstra juga dapat diartikan sebagai suatu proses manajemen yang sistematis yang digunakan sebagai tolok ukur dalam pengambilan keputusan bagi program-program yang akan dilaksanakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Renstra BPSDM merupakan turunan dari Renstra Kementerian Dalam Negeri yang dibuat salah satunya untuk mendukung pencapaian misi ke lima yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan efektif dengan didukung aparatur yang kompeten dan pengawasan yang efektif dalam rangka pemantapan pelayanan publik. Renstra Kementerian Dalam Negeri tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Dalam Negeri Tahun 2020-2024.

Sebagai keberlanjutan pembangunan nasional Tahun 2015-2019, dalam lima tahun ke depan (2019-2024) telah ditetapkan Visi Presiden dan Wakil Presiden “Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”, yang akan ditempuh dengan 9 (sembilan) Misi meliputi:

1. Peningkatan kualitas manusia Indonesia.
2. Struktur ekonomi yang produktif, mandiri dan berdaya saing.
3. Pembangunan yang merata dan berkeadilan.
4. Mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan.
5. Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa.
6. Penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya.
7. Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga.
8. Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif dan terpercaya.
9. Sinergi pemerintah daerah dalam kerangka Negara Kesatuan.

Sejalan dengan Visi dan Misi tersebut di atas, untuk periode 2020-2024 ditetapkan 5 (lima) arahan utama Presiden dan Wakil Presiden, yang meliputi pembangunan SDM, pembangunan infrastruktur, penyederhanaan regulasi, penyederhanaan birokrasi, transformasi ekonomi.

a. Tujuan Strategis

Sejalan dengan Visi dan Misi di atas, dirumuskan tujuan yang ingin dicapai Kementerian Dalam Negeri dalam periode waktu 2020-2024, sebagai berikut:

- 1) Terwujudnya stabilitas politik dalam negeri dan kesatuan bangsa (T1).
- 2) Peningkatan kapasitas dan sinergi pembangunan pusat dan daerah, serta pelayanan publik yang berkualitas dan penguatan inovasi (T2).
- 3) Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan Kementerian Dalam Negeri (T3).

b. Sasaran Strategis

Untuk mendukung pencapaian tujuan di atas, dirumuskan Sasaran Strategis Kementerian Dalam Negeri, sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya kapasitas dan kualitas SDM aparatur pemerintahan dalam negeri (SS5), dengan Indikator Sasaran Strategis sebagai tolok ukur ketercapaian Sasaran Strategis ini, meliputi:
  - a) Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi SDM aparatur minimal 20 Jam Pelajaran (JP) per tahun.
  - b) Tingkat Kapabilitas Auditor Kementerian Dalam Negeri.
  - c) Tingkat Kapasitas PPUPD secara nasional.
  - d) Indeks Kepuasan *Stakeholder* terhadap Kinerja Alumni.
- 2) Meningkatnya harmonisasi kualitas produk hukum pusat dan daerah (SS6), dengan Indikator Sasaran Strategis sebagai tolok ukur ketercapaian Sasaran Strategis ini, yaitu Indeks Kepatuhan Penyusunan Produk Hukum Daerah.
- 3) Meningkatnya tata kelola pemerintahan dalam negeri yang adaptif, profesional, proaktif, dan inovatif (SS7), dengan Indikator Sasaran Strategis sebagai tolok ukur ketercapaian Sasaran Strategis ini, meliputi:
  - a) Indeks Kinerja Kepala Daerah dan DPRD dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
  - b) Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

- c) Persentase daerah yang memenuhi tahapan penerapan SPM.
  - d) Indeks Sinkronisasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah
- c. Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Dalam Negeri

Dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran Kementerian Dalam Negeri yang sejalan dengan Visi dan 5 (lima) arahan utama Presiden dan Wakil Presiden, serta 7 (tujuh) Agenda Prioritas Pembangunan RPJMN Tahun 2020-2024, disusun arah kebijakan dan strategi untuk menjadi acuan bagi pelaksanaan kegiatan oleh masing-masing Unit Organisasi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri.

Arah kebijakan dan strategi untuk mencapai tujuan pada BPSDM Kemendagri difokuskan pada:

- 1) Peningkatan kualitas SDM aparatur pemerintahan dalam negeri melalui:
  - a) Pembangunan SDM Pendidikan Kepamongprajaan.
  - b) Penyusunan standar kompetensi pemerintahan dalam negeri.
  - c) Sertifikasi kompetensi pemerintahan dalam negeri.
  - d) Pengembangan kapasitas dan kompetensi aparatur pemerintahan dalam negeri.
  - e) Pembangunan *Big Data* SDM ASN.
  - f) Peningkatan kapasitas jabatan fungsional auditor Kementerian Dalam Negeri dan PPUPD secara nasional.
  - g) Peningkatan kapasitas SDM administrasi kependudukan.
- 2) Kebijakan *Quick Wins* Kementerian Dalam Negeri

Dengan memperhatikan kondisi dan situasi yang berkembang saat ini, serta tuntutan untuk keberhasilan pelaksanaan Pilkada Serentak Tahun 2021, termasuk keberlangsungan penyelenggaraan pemerintahan yang baik pada tahun 2021, dan upaya percepatan pemulihan ekonomi masyarakat akibat pandemi *Covid- 19*, perlu disusun kebijakan program dan kegiatan *quick wins* Kementerian Dalam Negeri Tahun 2020-2021, sebagai berikut:

- 1) Dukungan Pelaksanaan Pilkada Serentak Tahun 2020, meliputi:
  - a) Penyelesaian administrasi pengesahan pemberhentian dan pengangkatan KDH dan WKDH terpilih hasil Pilkada Serentak Tahun 2020
  - b) Pembekalan kepemimpinan pemerintahan dalam negeri bagi KDH/WKDH hasil Pilkada Serentak tahun 2020.

- 2) Fasilitasi penyusunan RPJMD pada 270 (dua ratus tujuh puluh) daerah yang melaksanakan Pilkada Serentak Tahun 2020
- 3) Dukungan penanganan pandemi *Covid-19* di daerah, meliputi:
  - a) Penyusunan kebijakan dan pedoman teknis penanganan pandemi *Covid-19* di daerah.
  - b) Pemetaan kebutuhan dan potensi daerah untuk penanganan *Covid-19*.
  - c) Fasilitasi penyesuaian (relokasi dan *refocusing*) APBD untuk percepatan penanganan *Covid-19* di daerah.
  - d) Sosialisasi kebijakan dan pedoman teknis percepatan penanganan *Covid-19* di daerah.
- 4) Internalisasi Reformasi Birokrasi Kementerian Dalam Negeri melalui Fasilitasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Unit Kerja di lingkungan Kementerian Dalam Negeri.

## 2.2 Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelola. Tujuan khusus Perjanjian Kinerja adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah, sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja, dan sebagai dasar penghargaan dan sanksi.

Target kinerja adalah tingkat sasaran kinerja spesifik yang akan dicapai oleh BPSDM Kemendagri periode Tahun 2020-2024. Target Kinerja BPSDM Kemendagri secara holistik telah diarahkan pada *outcome* kegiatan yang menjadi sasaran program. Target kinerja BPSDM berdasarkan Indikator Kinerja yang menjadi kegiatan prioritas lainnya dan Indikator Kinerja Utama (IKU) atau disebut juga sebagai Indikator Kinerja Program (IKP). Indikator kinerja yang menjadi kegiatan prioritas BPSDM didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 2 tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Dalam Negeri Tahun 2020-2024.

Pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dilaksanakan melalui 1 (satu) Indikator Kinerja Utama dan 7 (tujuh) Indikator Kinerja Program, yaitu:

1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri mempunyai sasaran program yaitu Meningkatnya Kapasitas dan Kualitas SDM Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri. Adapun Indikator Kegiatan Utama (IKU) lingkup BPSDM yaitu:

**IKU 1** : Meningkatnya Kapasitas dan Kualitas SDM Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri.

Indikator ini mengukur sejauh mana implementasi jam pelajaran minimal yang harus diikuti oleh setiap ASN dapat terlaksana. Hal ini mengacu pada dasar hukum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS terkait pemenuhan 20 (dua puluh) jam pelajaran/tahun bagi masing-masing ASN untuk melakukan pengembangan kompetensi pada lingkup Kementerian Dalam Negeri. Target IKU 1 pada tahun 2022 adalah 60%.

2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri mempunyai sasaran program yaitu Meningkatnya Kualitas Standard dan Kompetensi Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri dan Meningkatnya Kualitas Layanan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Unit Kerja Eselon I Kementerian Dalam Negeri. Adapun Indikator Kegiatan Program (IKP) lingkup BPSDM yaitu:

- a. **IKP 1** : Meningkatnya Kualitas Standar dan Kompetensi Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri

Indikator Kinerja pada IKP ini adalah Menghitung data jumlah NSPK yang telah tersusun berdasarkan data Rencana Kinerja. Kinerja pada indikator ini untuk mengukur jumlah NPSK yang disusun dibandingkan dengan jumlah target NPSK yang telah ditetapkan. Target IKP 1 pada tahun 2022 adalah 55 (lima puluh lima) NSPK berdasarkan Renstra secara kumulatif. Namun demikian pada akhir tahun 2022 terkoreksi menjadi 16 (enam belas) NSPK dikarenakan keterbatasan anggaran yang teralokasi pada NSPK.

- b. **IKP 2** : Meningkatnya Kualitas Standard dan Kompetensi Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri

Indikator Kinerja pada IKP ini adalah Menunjukkan jumlah ASN yang Mengikuti pengembangan kompetensi dalam 1 tahun anggaran dengan BPSDM dan/atau PPSDM Kemendagri Regional dan Balai sebagai penyelenggaranya. Kinerja pada indikator ini untuk mengukur Jumlah Alumni pengembangan kompetensi baik yang bersmber dana APBN maupun PNPB dibandingkan dengan jumlah target yang telah ditetapkan di tahun tersebut. Target IKP pada Tahun 2022 adalah 491 (empat ratus sembilan puluh satu) Angkatan (14.730 Orang) pada renstra namun terkoreksi berdasarkan renja pada tahun 2022 target IKP adalah sebesar 433 (empat ratus tiga puluh tiga) Angkatan (12.992 Orang) .

- c. **IKP 3** : Meningkatnya Kualitas Standard dan Kompetensi Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri

Indikator Kinerja pada IKP ini adalah jumlah pejabat strategis lingkup Kemendagri dan Pemda yang telah mengikuti sertifikasi atas jabatannya dan atas pengembangan kompetensi yang diikuti atau pun atas kegiatan inpassing jabatan fungsional yang diikuti lingkup Kemendagri dan Pemda. Kinerja pada indikator ini untuk mengukur seberapa besar prosentase alumni ASN Pejabat strategis yang tersertifikasi dibandingkan dengan target peserta pengembangan kompetensi yang menjadi sasaran peningkatan kapasitasnya terhadap target sumber daya aparatur pada tahun tersebut. Target IKP 3 pada Tahun 2022 adalah 10.205 (sepuluh ribu dua ratus lima orang) orang berdasarkan target renstra, kemudian nilai ini terkoreksi menjadi 1000 (satu ribu) Orang berdasarkan target renja 2022.

- d. **IKP 4** : Meningkatnya Kualitas Standard dan Kompetensi Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri

Indikator Kinerja Program pada sasaran ini adalah Menunjukkan pemenuhan infrastruktur TIK dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi dengan mengacu pada rencana strategis instansi. Indikator kinerja pada IKP ini adalah prosentase rasio Prosentase anggaran yang teralokasi pada tahun berjalan dibandingkan dengan total kebutuhannya serta assessment TIK oleh bagian umum. Target IKP 4 pada Tahun 2022 adalah sebesar 70% berdasarkan target Renstra BPSDM.

- e. **IKP 5** : Meningkatnya Kualitas Standard dan Kompetensi Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri.

Indikator kinerja pada sasaran ini adalah Menunjukkan pemenuhan sarana dan prasarana baik sarana prasarana perkantoran maupun sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pengembangan kompetensi. Pencapaian indikator ini diukur berdasarkan pada Prosentase pemenuhan sarana dan prasarana (anggaran) terhadap rencana penyediaan sarana dan prasarana jangka panjang yang tertuang dalam Rencana Strategis BPSDM Kemendagri 2020-2024. Target IKP 5 pada Tahun 2022 adalah sebesar 77 %.

3. Program Dukungan Manajemen merupakan program yang dilaksanakan untuk menysasar pemenuhan pelayanan dalam rangka pencapaian tata kelola pemerintahan dan reformasi birokrasi lingkup internal Kementerian Dalam Negeri. Program ini meliputi:

- a. **IKP 6** : Meningkatnya Kualitas Layanan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Unit Kerja Eselon I Kementerian Dalam Negeri

Indikator kinerja pada sasaran ini adalah Menunjukkan nilai capaian Reformasi Birokrasi instansi berdasarkan hasil penilaian PMPRB Menpan. Pencapaian indikator ini diukur berdasarkan pada Nilai Reformasi Birokrasi berdasarkan hasil assessment. Target IKP 6 pada Tahun 2022 adalah sebesar 14 nilai.

- b. **IKP 7** Meningkatnya Kualitas Layanan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Unit Kerja Eselon I Kementerian Dalam Negeri

Indikator kinerja pada sasaran ini adalah Menunjukkan Menunjukkan nilai hasil assessment dalam pembangunan zona integritas lingkup BPSDM Kemendagri oleh tim audit internal/tim assessment K/L. Pencapaian indikator ini diukur berdasarkan pada Nilai pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas korupsi pada UKE I Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Target IKP 7 pada Tahun 2022 adalah sebesar 21 nilai.

Perjanjian Kinerja BPSDM Tahun 2022 disusun sejalan dengan target Renstra Kementerian Dalam Negeri 2020-2024, serta Rencana Kerja BPSDM 2021, dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 2.1  
Indikator Kinerja Program Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Periode Tahun 2020-2024 (berdasarkan Renstra BPSDM Kemendagri)

PROGRAM/KEGIATAN/ INDIKATOR/KOMPONEN INPUT	SASARAN PROGRAM (OTCOME)/SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)	TARGET					
		2020	2021	2022	2023	2024	
<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri</b>							
1	Meningkatnya kapasitas dan kualitas SDM aparatur pemerintahan dalam negeri.	Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi SDM aparatur minimal 20 Jam Pelajaran (JP) per tahun <b>(IKU)</b>	15%	50%	60%	70%	80%
2	Meningkatnya Kualitas Standard dan Kompetensi Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan dalam Negeri	1. Jumlah standard pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri yang berkualitas <b>(IKP 1)</b>	9	50	55	65	78
		2. Jumlah peningkatan kompetensi SDM aparatur pemerintahan dalam negeri dan berdaya saing <b>(IKP 2)</b> (dalam Angkatan)	275	372	491	606	702
		3. Jumlah Pejabat Strategis Pemerintahan Dalam Negeri yang Tersertifikasi <b>(IKP)</b> (dalam Orang)	1.000	6.125	10.205	12.260	14.320
		4. Persentase Pembangunan Database (basis data) SDM ASN <b>(IKP)</b>	2%	50%	70%	85%	100%
		5. Persentase peningkatan sarana dan prasarana BPSDM <b>(IKP)</b>	39%	60%	77%	90%	100%
3	Meningkatnya Kualitas Layanan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Unit Kerja Eselon I Kementerian Dalam Negeri	1. Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah <b>(IKP)</b> (nilai)	10	12	14	16	18
		2. Nilai capaian Kinerja Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia <b>(IKP)</b> (nilai)	5	13	21	28	34

Selain dengan pencapaian indikator-indikator berdasarkan target kinerja, UKE I BPSDM Kemendagri juga diberikan pembebanan target kinerja dalam rangka mendukung program prioritas presiden dalam bentuk pelaksanaan kegiatan prioritas nasional. Prioritas Nasional bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap dalam melaksanakan tugas-tugas aparatur pemerintah yang dilandasi kepribadian dan etika Pegawai

**Laporan Kinerja Tahun 2022**  
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kementerian Dalam Negeri

Negeri Sipil, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan dan pemberdayaan masyarakat, mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Kegiatan prioritas nasional mencakup pelaksanaan diklat manajemen kepemimpinan dan pemda (pemerintahan umum dan otonomi daerah dan politik), antara lain:

- a. Pembekalan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri bagi KDH/WKDH;
- b. Angkatan Pengembangan Kompetensi Penyusunan Dokumen Perencanaan Dalam hal Penerapan SPM di daerah;
- c. Angkatan Pengembangan Kompetensi Manajemen Strategi Penyelenggaraan Pembangunan bagi Aparatur Pemda di Wilayah Perbatasan Antar Negara (Diklat Camat);
- d. Angkatan Pengembangan Kompetensi Manajemen Strategi Pengembangan Inovasi Daerah Berbasis Sektor Unggulan Wilayah;
- e. Angkatan Pengembangan Kompetensi *Legal Drafting* (Penyusunan Perda dan Perkada) Bagi Aparatur Pemdagri;
- f. Angkatan Pengembangan Kompetensi Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah;

Perjanjian kinerja Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran 2022, diberikan sebagai berikut:

No	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Kapasitas Dan Kualitas SDM Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur Minimal 20 Jam Pelajaran (JP) Per Tahun	60%
2	Meningkatnya Kualitas Standard Dan Kompetensi Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri	1. Jumlah Standard Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Yang Berkualitas 2. Jumlah Peningkatan Kompetensi SDM Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri Dan Berdaya Saing 3. Jumlah Pejabat Strategis Pemerintahan Dalam Negeri Yang Tersertifikasi 4. Persentase Pembangunan Database (Basis Data) SDM ASN 5. Persentase Peningkatan Sarana Dan Prasarana BPSDM	16 NSPK 12992 Orang 1000 Orang 70% 77%
3	Meningkatnya Kualitas Layanan Manajemen Dan Dukungan Teknis Lainnya Unit Kerja Eselon I Kementerian Dalam Negeri	1. Nilai Capaian Kinerja Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2. Nilai Capaian Kinerja Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai 14 Nilai 21

Program/Kegiatan	Anggaran
<b>Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	Rp 204.895.038.000,-
<b>Program Pembinaan Kapasitas Pemerintahan Daerah Dan Desa</b>	Rp 57.654.587.000,-
1. Pengembangan dan Pelaksanaan Standarisasi dan Sertifikasi	Rp 2.786.569.000,-
2. Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri	Rp 54.868.018.000,-
<b>Program Dukungan Manajemen</b>	Rp 147.240.451.000,-
1. Layanan Legislasi dan Litigasi Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 300.000.000,-
2. Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 143.941.053.000,-
3. Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 1.014.613.000,-
4. Pengelolaan Organisasi dan SDM Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 1.984.785.000,-

Gambar 2.1 Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2022

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan target dalam renstra dengan yang terdapat dalam perjanjian kinerja. Perbedaan tersebut dikarenakan alokasi anggaran yang diberikan pada Tahun 2022 tidak sama dengan rencana alokasi anggaran yang dibutuhkan berdasarkan Rencana Strategis periode 2020-2024 yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini terdapat kondisi *adjustment* atas penerimaan negara dan focus pembangunan sehingga anggaran yang teralokasi pada tahun berjalan tidak sesuai dengan anggaran yang teralokasi dalam renstra. Perjanjian Kinerja antara Menteri Dalam Negeri dan Kepala BPSDM ini kemudian menjadi acuan dalam penyusunan PK unit Eselon II lingkup BPSDM Kemendagri, PPSDM Regional dan Balai Satpol PP dan Damkar sebagai komitmen bersama dalam pelaksanaan kegiatan, yang setiap *outputnya* dapat mendukung pencapaian kinerja program pengembangan sumber daya manusia pemerintah dalam negeri. Perjanjian Kinerja Unit Eselon II di BPSDM Tahun 2020 dapat dilihat pada lampiran laporan ini.

### **BAB III** **AKUNTABILITAS KINERJA**

#### **3.1 Capaian Kinerja Indikator Renstra Periode 2020-2024**

Indikator presentasi pemenuhan pengembangan kompetensi SDM aparatur minimal 20 JP per tahun merupakan indikator yang berasal dari penjabaran sasaran strategis meningkatnya kapasitas dan kualitas SDM aparatur pemerintahan dalam negeri dan tujuan strategis peningkatan kapasitas dan sinergitas pembangunan pusat dan daerah serta pelayanan publik yang berkualitas dan penguatan inovasi.

Pada periode Renstra Kemendagri Periode 2020-2024, Kementerian Dalam Negeri Mengusung 32 indikator kinerja utama yang berasal dari penjabaran 12 sasaran strategis dan 3 tujuan strategis. Renstra Kemendagri ini diturunkan menjadi Renstra BPSDM Kemendagri Periode 2020-2024 dimana BPSDM bertanggungjawab terhadap pencapaian 1 indikator kinerja utama Menteri Dalam Negeri yang berasal dari 1 sasaran strategis dan 1 tujuan strategis. Sasaran kinerja ini juga dijelaskan dalam periode RPJMN 2020-2024 bahwa Badan Pengembangan Sumber daya manusia tetap melakukan peningkatan kapasitas dan kualitas SDM aparatur Pemerintahan Dalam Negeri. Pada sasaran dihitung dengan indikator penghitungan yaitu persentase pemenuhan pengembangan kompetensi SDM Aparatur minimal 20 JP pertahun. Indikator sasaran mengukur sejauh mana implementasi jam pelajaran minimal yang harus diikuti oleh setiap ASN dapat terlaksana. Dasar hukum atas penentuan indikator ini adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS beserta perubahannya. Ruang lingkup atas penghitungan indikator ini adalah ASN pada lingkup Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah daerah dengan batasan variabel adalah pelaksanaan diklat, seminar, bimtek/*workshop* dan/atau webinar. Capaian kinerja renstra yang menjadi tanggung jawab BPSDM Kemendagri pada tahun pertama periode renstra diberikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1  
Capaian Indikator Kinerja Utama Menteri Dalam Negeri  
Tahun Anggaran 2022

No	Tujuan/Sasaran/Indikator	Target	Realisasi	Capaian
<b>1</b>	<b>Peningkatan Kapasitas dan Sinergi Pembangunan Pusat dan Daerah serta Pelayanan Publik yang Berkualitas dan Penguatan Inovasi</b>			
	2.1 Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur Minimal 20 Jam Pelajaran (JP) per Tahun	60%	62.39%	101.2%

Tata cara penghitungan indikator ini, sebagaimana tertuang dalam Renstra BPSDM, adalah persentase jumlah ASN Kemendagri yang mengikuti pengembangan kompetensi dibandingkan dengan jumlah ASN Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah yang menjadi sasaran/target dalam renstra. Dengan formula penghitungan sebagai berikut:

$$\% \text{ Pemenuhan PK} = \frac{\text{Jumlah Alumni Pengembangan Kompetensi} + \text{Jumlah Alumni Sertifikasi dalam 1 tahun}}{\text{Jumlah Alumni Pengembangan Kompetensi} + \text{Jumlah Alumni Sertifikasi yang menjadi target sesuai dengan renstra 2020 - 2024}} \times 100\%$$

Penjelasan rumus terkait target terdiri dari

- Total PK 5 tahun= 702 angkatan \* 30 orang= 21.060 (termasuk untuk pegawai Kemendagri)
- Sertifikasi 5 tahun = 14.320 orang (termasuk untuk pegawai Kemendagri)
- Latsar IPDN selama 5 tahun = 10.000 orang

Total Target adalah sebanyak 45.380 orang dengan proporsi 5.448 orang ASN Kemendagri dan 39.932 orang ASN Pemda.

Indikator prosentasi pemenuhan pengembangan kompetensi SDM aparatur minimal 20 JP per tahun merupakan indikator yang berasal dari penjabaran sasaran strategis meningkatnya kapasitas dan kualitas SDM aparatur pemerintahan dalam negeri dan tujuan strategis peningkatan kapasitas dan sinergitas pembangunan pusat dan daerah serta pelayanan publik yang berkualitas dan penguatan inovasi. Capaian kinerja atas Indikator Kinerja Utama UKE I BPSDM Kemendagri pada tahun 2022 telah tercapai sebesar 62.39% dari target sebesar 60% (target ASN 45.380) atau sebanyak 28.314 Orang. Capaian kinerja ini merupakan capaian kinerja kegiatan yang menjadi kontrak kinerja tahun 2022 sebagaimana tertuang dalam DIPA

TA 2022. Indikator Kinerja Utama juga menghitung jumlah pemenuhan 20 JP lingkup ASN Kemendagri dimana pada tahun 2022 berdasarkan kegiatan yang dilaksanakan oleh BPSDM Kemendagri telah dilakukan pengembangan kompetensi bagi 5448 Orang ASN lingkup Kemendagri dimana 1053 Orang ASN diantaranya memenuhi pengembangan kompetensi minimal 20JP dalam 1 Tahun.

Capaian atas Indikator tersebut didukung oleh beberapa kegiatan Pengembangan Kompetensi, yaitu:

- 1) Kegiatan sertifikasi telah dilaksanakan pada 1048 peserta yang dilaksanakan mekanisme APBN-RM dan kontribusi PNPB dimana dari jumlah tersebut yang dinyatakan kompeten adalah sebanyak 930 orang. Kegiatan sertifikasi ini merupakan sertifikasi untuk Jabatan Aparatur Lingkup Kemendagri, Sertifikasi Jabatan Aparatur Pemerintah Daerah, Sertifikasi Kompetensi Aparatur Pol PP, Sertifikasi Aparatur PPUPD. Selain itu BPSDM juga melaksanakan sertifikasi melalui mekanisme Fasilitasi sebagai bentuk pembinaan terhadap kegiatan sertifikasi di daerah oleh LSP-PDN. Jumlah peserta sertifikasi melalui mekanisme fasilitasi adalah sebanyak 1472 orang dimana 1358 orang diantaranya dinyatakan kompeten dan tersertifikasi.
- 2) Kegiatan pengembangan kompetensi yang menjadi prioritas nasional SDM Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Periode 2020-2024, telah dilaksanakan seluruhnya dengan jumlah alumni sebanyak 2.450 orang Alumni. Kegiatan pengembangan atas prioritas nasional tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:
  - a. Workshop/Bimtek SPM Penyusunan Dokumen perencanaan dalam hal penerapan SPM pada bidang pendidikan, kesehatan, sosial, Tantribumlinmas, pekerjaan umum dan Perumahan Rakyat sebanyak 1320 orang. Kegiatan ini dilaksanakan dalam rangka mendukung pelaksanaan SPM di daerah sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
  - b. Diklat Manajemen Strategi Penyelenggaraan Pembangunan Bagi Camat di Wilayah Perbatasan Antar Negara sebanyak 180 orang. Kegiatan ini dilaksanakan dalam rangka peningkatan kapasitas bagi Camat terutama bagi Camat di wilayah perbatasan;

- c. Diklat Manajemen Strategi Pengembangan Inovasi Daerah Berbasis Sektor Unggulan Wilayah sebanyak 180 orang. Kegiatan ini dilaksanakan dalam rangka mendukung implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah. Selain itu kegiatan ini juga dilaksanakan sebagai media bagi para ASN untuk dilatih lebih kritis mengidentifikasi permasalahan di daerah dan memberikan solusi inovasi atas permasalahan tersebut guna mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik;
  - d. Diklat Legal Drafting Bagi ASN Di Lingkungan Kemendagri dan Diklat Legal Drafting (Penyusunan Perda dan Perkada) Bagi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri sebanyak 300 peserta. Kegiatan ini dilaksanakan untuk tujuan peningkatan kapasitas ASN dalam bidang legal drafting penyusunan peraturan guna meningkatkan kualitas output peraturan daerah, meningkatkan kemampuan analisis kebijakan bidang hukum dan mencegah terjadinya tumpang tindih peraturan antara satu dan lainnya yang bermuara terganggunya iklim investasi serta perlambatan pembangunan di daerah ; dan.
  - e. Pengembangan Kompetensi Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah sebanyak 337 orang. Kegiatan ini dilaksanakan guna peningkatan kapasitas pejabat fungsional PPUPD di lingkup Kemendagri dan Pemda guna meningkatkan akuntabilitas dan kualitas penyelenggaraan urusan pemerintahan di daerah baik secara anggaran maupun secara kinerja.
- 3) Pengembangan Kompetensi Jabatan fungsional meliputi pelaksanaan diklat Satpol PP dan Pemadam kebakaran sebanyak 610 orang. Pengembangan kompetensi ini mencakup diklat teknis yang mendukung peningkatan kapasitas pejabat fungsional di bidangnya dan diklat dasar.
  - 4) Pendidikan dan Pelatihan Manajerial dengan sasaran pejabat pengawas, pejabat administrator, dan pejabat tinggi pertama sebanyak 1.221 orang alumni yang berasal dari pejabat lingkup Kemendagri dan Pemda;
  - 5) Pengembangan Kompetensi Teknis Substantif lainnya baik itu berupa pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, workshop, seminar atau webinar yang dilaksanakan baik melalui pembelajaran klasikal, blended learning, dan Seminar/Webinar serta fasilitasi adalah sebanyak sebanyak 21.878 orang. Kegiatan diklat yang termasuk dalam kelompok ini merupakan kelompok diklat teknis substantif Kementerian Dalam Negeri yang mencakup substantif pemerintahan dalam negeri dalam bidang keuangan daerah, politik dan

pemerintahan, administrasi kewilayahan, perencanaan dan pembangunan daerah, manajemen administrasi, standarisasi dan sertifikasi, serta lain sebagainya.



Gambar 3.1 sebaran jenis pengembangan kompetensi



Gambar 3.2 grafik perbandingan Capaian IKU I periode 2020-2022

Pada tahun ini merupakan tahun ketiga dari periode Renstra 2020-2024. Selama periode 3 tahun terakhir ini, capaian kinerja atas indikator kinerja utama sebagaimana dijelaskan diatas mengalami kenaikan baik ditahun 2020, 2021 maupun 2022. Kenaikan ditahun 2020-2021 tidak signifikan dikarenakan adanya krisis Kesehatan global yaitu pandemic Covid-19. Kejadian tersebut sungguh merupakan kejadian luar biasa yang secara langsung mengubah cara hidup dan cara kerja baik itu lingkup birokrasi maupun swasta. hal tersebut juga tidak terkecuali bagi UKE I BPSDM Kemendagri dimana dituntut untuk tetap memberikan pelayanan pengembangan kompetensi sesuai dengan amanat renstra meskipun dengan begitu banyak perubahan dalam metode pembelajaran yang dilakukan. Pada rentang tahun 2020-2022,

BPSDM Kemendagri berupaya untuk terus berinovasi dalam hal teknologi dan metode pembelajaran sehingga kegiatan pengembangan kompetensi dapat terus dirasakan oleh seluruh tingkatan/jenjang ASN. Inisiasi inovasi tersebut terus dilakukan dengan melakukan kolaborasi bersama dengan pemerintah daerah dan kementerian/Lembaga lainnya. Pekerjaan bidang pembangunan SDM memang bukan semata pekerjaan sector tertentu namun merupakan kerja bersama antara seluruh sektor dan *stakeholder* baik penyedia layanan maupun pengguna layanan. Pengembangan kompetensi yang dilakukan secara bersama-sama dan *massive* akan memberikan dampak yang cukup besar dalam hal peningkatan kapasitas ASN yang bermuara pada peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu juga dalam rangka mewujudkan ASN yang kompeten, dinamis, professional, dan mampu bersaing di kancah global dalam rangka mencapai Indonesia emas 2045.

Dalam pelaksanaan tugas BPSDM dan pencaapaian indikator kinerja utama terkait pengembangan kompetensi ASN minimal 20JP per tahun tentunya bukan pekerjaan yang mudah untuk dilaksanakan. Banyak tantangan yang tentunya dihadapi oleh unit organisasi dari mulai anggaran, kebijakan dan kualitas SDM internal BPSDM itu sendiri. Namun demikian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dibawah kepemimpinan Kepala BPSDM Kemendagri terus berusaha bersinergi mengantisipasi permasalahan tersebut dengan pemanfaatan yang ada, baik itu melalui mekanisme kolaborasi dengan K/L/D, fasilitasi maupun melalui peran teknologi. Peran teknologi ini dikembangkan untuk mengantisipasi tuntutan pengembangan kompetensi yang tidak dapat dilakukan secara klasikal. Namun demikian saat ini pembelajaran jarak jauh masih menjadi pilihan utama untuk dilaksanakan BPSDM pada tahun 2022 baik melalui LMS, Webinar dan lain sebagainya.



Gambar 3.3 Capaian Pengembangan Kompetensi berdasarkan Prioritas Nasional

### 3.2 Capaian Kinerja Indikator Kinerja Program

## Laporan Kinerja Tahun 2022

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kementerian Dalam Negeri

Capaian Kinerja atas indikator kinerja program merupakan indikator kinerja utama Unit Kerja Eselon I Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri yang menjadi kontrak kinerja Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengukuran atas capaian kinerja ini merupakan salah satu cara untuk menggambarkan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi instansi yang tercantum dalam Peraturan Menteri dalam Negeri nomor 137 Tahun 2022 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri. Capaian Kinerja atas pencapaian indikator kinerja Program UKE I BPSDM Kemendagri tahun anggaran 2022 disampaikan sebagai berikut:

Tabel 3.2

Capaian Indikator Kinerja Program UKE I BPSDM Kemendagri Tahun Anggaran 2021

No	Tujuan/Sasaran/Indikator	Target	Realisasi	Capaian
2	Meningkatnya Kualitas Standard dan Kompetensi Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri			
2.1	Jumlah standard pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri yang berkualitas	16 NSPK	16 NSPK	100,00%
2.2	Jumlah peningkatan kompetensi SDM aparatur pemerintahan dalam negeri dan berdaya saing	12.992	16.175	124,50%
2.3	Jumlah Pejabat Strategis Pemerintahan Dalam Negeri yang Tersertifikasi	1.000	930	93,00%
2.4	Persentase Pembangunan Database (basis data) SDM ASN	70%	70%	100,00%
2.5	Persentase peningkatan sarana dan prasarana BPSDM	77%	29,11%	37,81%
3	Meningkatnya Kualitas Layanan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Unit Kerja Eselon I Kementerian Dalam Negeri			
3.1	Nilai capaian Kinerja Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai 14	36	300%
3.2	Nilai capaian Kinerja Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai 21	57.95	445%
	TOTAL			171,47%

Indikator Kinerja Program yang menjadi tanggung jawab UKE I BPSDM Kemendagri sebagaimana tertuang pada table diatas, diketahui bahwa BPSDM bertanggungjawab terhadap 7 indikator yang berasal dari 2 sasaran. Capaian kinerja secara umum dapat dikategorikan sangat berhasil karena hampir sebagian besar indikator dapat dicapai dengan hasil sangat berhasil. Penjelasan atas indikator-indikator tersebut akan dijelaskan berikut ini.

1. **Sasaran Strategis ke-2** : meningkatnya kualitas standard dan kompetensi pengembangan kompetensi aparatur pemerintahan dalam negeri.

Sasaran strategis ke dua ini merupakan penjabaran dari sasaran program eselon I yaitu **Program Pembinaan Kapasitas Pemerintahan Daerah Dan Desa**. pada sasaran ini terdiri dari 5 indikator kinerja program. capaian kinerja dari 5 indikator ini secara umum bernilai rata-rata **91,62%**. Penjelasan, cara pengukuran dan capaian atas indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Indikator 2.1 : Jumlah standard pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri yang berkualitas.

Indikator ini diukur berdasarkan jumlah standar pengembangan kompetensi dalam hal ini NSPK, yang dihasilkan dalam kurun waktu satu tahun anggaran sebagaimana yang tertuang dalam DIPA. Nilai indikator ini pada kurun waktu 2020-2024 merupakan nilai kumulatif berdasarkan target yang ada dalam DIPA.

Formulasi Pengukuran:

*Jumlah Standar (NSPK) yang dihasilkan dalam kurun waktu satu tahun*

Pada tabel diatas, capaian kinerja atas indikator pertama sasaran kedua adalah sebesar **100.00%**. 16 dokumen NSPK yang menjadi kewajiban penyusunan NSPK yang terdapat dalam DIPA telah dapat terealisasi hingga akhir tahun 2022. Draft Dokumen yang dihasilkan pada tahun 2022 adalah Draft Dokumen NSPK/Standar yang telah dihasilkan meliputi:

1. Kepmendagri Nomor 331.1-1563 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Kerja Jabatan Fungsional Satpol PP Tingkat Terampil
2. Kepmendagri Nomor 331.1-1564 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Kerja Jabatan Fungsional Satpol PP Tingkat Ahli
3. Penyusunan Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri (PPPDN) Diklat Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Daerah
4. Kepmendagri Nomor 893.4-1567 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Kerja Aparatur Pengelola Keuangan Daerah;

5. Kepmendagri Nomor 896-1565 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Kerja Tenaga Pengajar/Pelatih Aparatur Pemerintahan Desa;
6. Kepmendagri Nomor 893.51745 Tahun 2022 Perangkat Pembelajaran Pendidikan dan Pelatihan Penerapan Standar Pelayanan Minimal Bidang Pendidikan di Daerah (Pedoman Tenaga Pengembang Kompetensi, Pedoman Penyelenggara, dan Modul Peserta);
7. Kepmendagri Nomor 893.5-1745 Tahun 2022 tentang Perangkat Pembelajaran Pendidikan dan Pelatihan Analisis Jabatan (Pedoman Tenaga Pengembang Kompetensi, Pedoman Penyelenggara, dan Modul Pedoman Peserta);
8. Kepmendagri Nomor 893.5-1777 Tahun 2022 tentang Perangkat Pembelajaran Pendidikan dan Pelatihan Kepamongprajaan (Pedoman Tenaga Pengembang Kompetensi, Pedoman Penyelenggara, dan Modul Pedoman Peserta);
9. Kepmendagri Nomor 893.5-1477 Tahun 2022 tentang Perangkat Pembelajaran Pendidikan dan Pelatihan Laporan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Pedoman Tenaga Pengembangan Kompetensi, Pedoman Penyelenggara, dan Modul Pedoman Peserta);
10. Kepmendagri Nomor 893.3-1933 Tahun 2022 tentang Perangkat Pembelajaran Pendidikan dan Pelatihan Asesor Kompetensi Pemerintahan (Pedoman Tenaga Pengembang Kompetensi dan Pedoman Penyelenggara);
11. Kepmendagri Nomor 870-1566 Tahun 2022 tentang Standar Operasional Prosedur Pemberian Nomor Registrasi dan Penandatanganan Sertifikat/Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan;
12. Kepmendagri 423.5-757 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sertifikasi dan Penilaian Kompetensi Pemerintahan bagi Camat;
13. Kepmendagri Nomor 800.05-1835 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sertifikasi dan Penilaian Kompetensi Pemerintahan bagi Jabatan Sekretaris Daerah;
14. Penyusunan Rencana Induk Pengembangan Standar Kompetensi Kerja;
15. Penyusunan Persyaratan Dokumen Akreditasi;
16. Revisi Permendagri Nomor 36 Tahun 2014.

Selain dokumen NSPK diatas yang dihasilkan, pada tahun 2022 juga terdapat beberapa dokumen yang menjadi bagian dari kegiatan efektifitas dan efisiensi BPSDM

Kemendagri. Terhadap dokumen-dokumen tersebut telah dilakukan penetapan secara legal drafting. Dokumen tersebut adalah sebagai berikut :

- a) penetapan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 89 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri
  - b) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2022 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Bagi Aparatur Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan.
  - c) Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 821.29-6083 Tahun 2022 tentang Rincian Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 893.4-2018 Tahun 2022 tentang Pedoan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah. NSPK ini menjadi salah satu produk hukum hasil kolaborasi antara Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri pada Tahun 2022.
- b. Indikator 2.2 : Jumlah peningkatan kompetensi SDM aparatur pemerintahan dalam negeri dan berdaya saing. Indikator ini menghitung jumlah output pelaksanaan pengembangan kompetensi SDM aparatur Pemerintahan Dalam Negeri yang dilaksanakan pada tahun 2022.

Formulasi Pengukuran:

*Jumlah alumni pengembangan kompetensi SDM aparatur pemdagri selama satu tahun*

Pada tahun 2022, Capaian kinerja pada indikator ini adalah sebesar 124,5% dimana telah dilakukan pengembangan kompetensi pada 16.175 orang ASN Kemendagri dan Pemda dari target sebanyak 13.809 orang ASN. Indikator ini meliputi penghitungan output kegiatan pengembangan kompetensi dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Telah dilaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi prioritas nasional SDM Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri di lingkungan Kemendagri dan Pemerintah Daerah meliputi:

- a. *Workshop/Bimtek* SPM Penyusunan Dokumen perencanaan dalam hal penerapan SPM pada bidang Pendidikan Sosial, Tantribumlinmas, Kesehatan, Pendidikan, Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sebanyak 1.320 orang;
  - b. Diklat Manajemen Strategi Penyelenggaraan Pembangunan Bagi Camat di Wilayah Perbatasan Antar Negara sebanyak 180 orang;
  - c. Diklat Manajemen Strategi Pengembangan Inovasi Daerah Berbasis Sektor Unggulan Wilayah sebanyak 180 orang;
  - d. Diklat *Legal Drafting* Bagi ASN di lingkungan Kemendagri dan *Diklat Legal Drafting* (Penyusunan Perda dan Perkada) Bagi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri sebanyak 300 orang; dan.
  - b. Pengembangan Kompetensi Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah sebanyak 337 orang.
- 2) Telah dilaksanakan pelatihan dasar CPNS purna IPDN, pelatihan dasar CPNS golongan II dan III, pelatihan dasar CPNS K1/K2, pelatihan kepemimpinan bagi pengawas, dan pelatihan kepemimpinan bagi administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional dengan alumni sebanyak 5.883 orang alumni.
  - 3) Telah dilaksanakan pengembangan kompetensi Teknis Substantif Pemerintahan Dalam Negeri sebanyak 3.181 orang alumni.
  - 4) Telah dilaksanakan pengembangan kompetensi fungsional sebanyak 610 orang alumni.
  - 5) Telah dilaksanakan diklat Reses bagi anggota DPRD sebanyak 422 orang peserta.

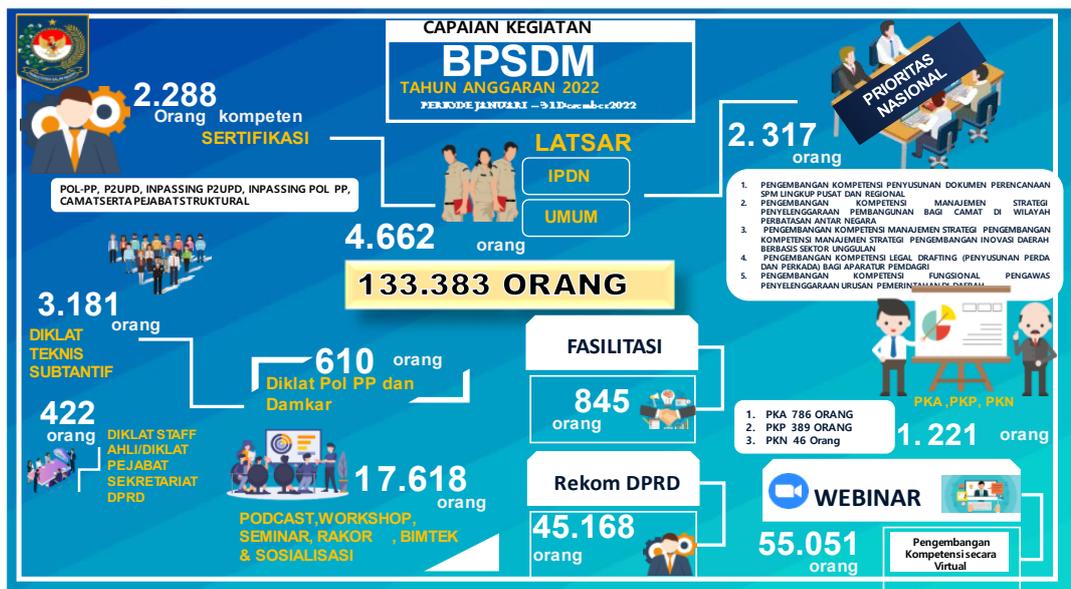
Capaian pada indikator ini melebihi dari target yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan adanya kebijakan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan melalui metode pembelajaran *blended learning* dan secara daring dalam rangka mengurangi durasi waktu tatap muka. Realisasi pada indikator ini merupakan capaian Kinerja atas DIPA BPSDM Kemendagri pada tahun Anggaran 2022. Hal ini berarti bahwa jumlah alumni yang dihitung merupakan jumlah alumni pada kegiatan diklat yang telah teralokasi anggarannya.

Selain pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi yang didasarkan pada anggaran DIPA, dalam pelaksanaannya sebagai bentuk pembinaan dan pengawasan BPSDM terhadap daerah sebagaimana merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 12

## Laporan Kinerja Tahun 2022

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kementerian Dalam Negeri

Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, BPSDM juga melakukan pembinaan bangkom dan memfasilitasi daerah dalam melaksanakan pengembangan kompetensi bagi ASN. Fasilitas tersebut dilakukan baik dalam bentuk diklat maupun Bimtek. Atas kinerja tersebut tentunya memberikan nilai lebih bagi BPSDM dimana jumlah alumni peserta pengembangan kompetensi secara total adalah sebanyak 133.383 Orang.



Gambar 3.4 Capaian Pengembangan Kompetensi berdasarkan Prioritas Nasional

- c. **Indikator 2.3** : Jumlah Pejabat Strategis Pemerintahan Dalam Negeri yang Tersertifikasi. Indikator ini menghitung jumlah output pelaksanaan pengembangan kompetensi SDM aparatur Pemerintahan Dalam Negeri yang dilaksanakan pada tahun 2022. Formulasi Pengukuran:

*Jumlah alumni sertifikasi selama satu tahun*

Capaian kinerja tahun 2022 pada indikator ini adalah sebesar 93.00% dimana telah dilakukan sertifikasi pejabat strategis sebanyak 930 orang dari target kinerja sebanyak 1000 orang. Pejabat strategis dalam hal ini didefinisikan sebagai ASN jabatan fungsional tertentu binaan Kemendagri, pejabat tinggi, Pejabat Administrator, Camat dan Pejabat Pengawas. Pada tahun ini, capaian kinerja atas indikator ini tidak tercapai 100%, hal ini

## Laporan Kinerja Tahun 2022

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kementerian Dalam Negeri

dikarenakan jumlah peserta yang dihitung dan diadakan berdasarkan anggaran DIPA dimana capaian kinerjanya adalah yang tersertifikasi. Pada tahun ini sebenarnya jumlah pendaftar atau peserta yang mengikuti sertifikasi dari APBN-RM dan PNBPN terhitung lebih dari 1000 org namun demikian yang dinyatakan lulus/memenuhi kualifikasi adalah 930 orang.

Pada tahun 2022, kegiatan sertifikasi dilakukan secara daring dan luring dimana terdapat terdapat sesi tatap muka yang dilakukan pada rangkaian kegiatan sertifikasi. Kegiatan sertifikasi selama kurun waktu tahun anggaran 2021 digambarkan melalui tabel berikut:

Tabel 3.3

### Daftar Kegiatan Uji kompetensi dan Sertifikasi Tahun 2022

(sumber: Data Bidang Sertifikasi, diolah)

NO	TANGGAL	TEMPAT UJI KOMPETENSI	Alih Jbtn		JENJANG			PESERTA	REALISASI		AGGRAN
			POL PP	P2UPD	POL PP	P2UPD	KEUDES		K	BK	
1	7 sd 10 Mar 2022	BPSDM Kemendagri		10				10			RM
2	22 s.d 23 April 2022	Hotel Thamrin					45	45	38	7	PNBP
3	14 s.d 15 Juni 2022	BPSDM ( Bogor)			29			29	29		RM
4	21 s.d 23 Juni 2022	BPSDM Kemendagri			144			144	137	7	PNBP
5	24 s.d 25 Juni	Hotel Herper					53	53	48	5	PNBP
6	18 s.d 19 Juli 2022	BPSDM Kemendagri		128				128	103	25	RM
7	11 s.d 12 Agustus 2022	BPSDM Kemendagri	4		38			42	32	10	PNBP
8	15 s.d 16 Agustus 2022	BKPSDM Kab. Bangli Prov Bali			59			59	55	4	PNBP
9	7 s.d 9 Sep 2022	BPSDM Kemendagri		80				80	67	13	PNBP
10	13 s.d 15 Sep 2022	BPSDM Kemendagri Online		119				119	108	11	PNBP
11	14 s.d 16 Sep 2022	BPSDM Kemendagri LUMINOR			28			28	25	3	PNBP
12	21 s.d 23 Sep 2022	BPSDM Kemendagri Online		61				61	48	13	RM
13	6 s.d 7 Oktober 2022	WISMA TENANG BPSDM KEMENDAGRI				40		40	33	7	RM
14	11 s.d 12 Okt 2022	WISMA TENANG BPSDM KEMENDAGRI				38		38	27	11	RM
15	24 s.d 26 Okt 2022	BPSDM PROV. SULUT		50				50	50	0	RM
16	27 s.d 28 Okt 2022	BPSDM KEMENDAGRI Herper				35		35	33	2	PNBP
17	31 s.d 2 Nov 2022	BPSDM Prov. PAPUA		37				37	37	0	RM
18	5 s.d 6 Des 2022	BPSDM Kemendagri + Utama		20		30		50	50	0	RM
JUMLAH SELURUHNYA			4	505	298	143		1048	930	118	

Tabel diatas menunjukkan bahwa kegiatan sertifikasi dilaksanakan untuk kebutuhan inpaassing dan penjenjangan untuk jabatan fungsional yang saat ini menjadi binaan Kemendagri yaitu PPUDP dan Satpol PP. mekanisme pelaksanaan kegiatan dilakukan secara daring baik untuk yang didanai oleh APBN (RM) maupun PNBPN. Total peserta yang mengikuti adalah sebanyak 1048 orang peserta dimana 930 orang peserta diantaranya dinyatakan berkompeten dan lainnya dinyatakan belum berkompeten.

#### d. Indikator 2.4 : Persentase Pembangunan Database (basis data) SDM ASN

Indikator ini menyatakan ketersediaan basis data SDM ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi dan sertifikasi. Dalam hal penyediaan basisdata, BPSDM

menyediakan aplikasi yang difungsikan untuk perekaman basis data kepesertaan pengembangan kompetensi dan sertifikasi. Formulasi Pengukuran:

$$\% \text{ Pengembangan Database} = \frac{\text{Jumlah Alumni Pengembangan Kompetensi + Jumlah Alumni Sertifikasi yang terdapat dalam basis data pada tahun berjalan}}{\text{Target Alumni Pengembangan Kompetensi + Jumlah Alumni Sertifikasi yang terdapat dalam basis data tahun 2020 - 2024}} \times 100\%$$

Basisdata yang baru terbangun pada kurun waktu tahun 2022 diketahui baru sekitar 70% atau 19.820 orang yang terdaftar dalam kepesertaan pengembangan kompetensi. Capaian kinerja indikator ini pada tahun 2022 adalah sebesar 100% atau mendapat predikat sangat berhasil.

e. **Indikator 2.5** : Persentase peningkatan sarana dan prasarana BPSDM

Indikator ini menyatakan pemenuhan sarana prasarana untuk pengembangan kompetensi yang terdapat di UKE I BPSDM. Penghitungan atas indikator ini didasarkan pada penghitungan daya tampung dan pemenuhan kebutuhan sarana prasarana yang harus disiapkan dalam rangka memperlancar pelaksanaan pengembangan kompetensi. Prosentase peningkatan sarana dan prasarana BPSDM diitung dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$\% \text{ sarpras} = \frac{\text{Jumlah realisasi anggaran terkait sarpras pada tahun berjalan}}{\text{Target anggaran terkait sarpras tahun 2020 - 2024}} \times 100\%$$

Target anggaran terkait sarana prasarana tahun 2020-2024 dihitung berdasarkan rata-rata pagu anggaran DIPA awal UKE I untuk belanja modal pada per tahun sebesar Rp4.150.000.000,00 ditambah dengan kebutuhan alokasi anggaran untuk perbaikan bangunan dan gedung pada PPSDM Makassar sebesar Rp66.502.000.000,00. Analisis kebutuhan anggaran ini didasarkan pada surat Kepala Dinas Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan nomor 640/54/Verifikasi tanggal 15 Januari 2020 tentang Tingkat Kerusakan Bangunan Gedung dan Analisis Kebutuhan Anggaran. Sehingga total kebutuhan penyediaan sarana prasaran untuk peningkatan kualitasnya selama 5 tahun diperkirakan sebesar Rp87.252.000.000,00 pada UKE I BPSDM.

Berdasarkan table capaian kinerja sebagaimana disebutkan sebelumnya, diketahui bahwa pada hingga akhir tahun 2022 adalah sebesar 29,11% dari target sebesar 77%. Hal ini dihitung dari realisasi belanja modal kumulatif tahun 2020-2021 sebesar Rp25.400.799.996,- dibandingkan dengan target pagu untuk penyediaan sarpras dalam rangka peningkatan kualitasnya selama kurun waktu 5 tahun. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa alokasi anggaran kumulatif masih belum memenuhi jumlah anggaran sesuai kebutuhan. Adapun efisiensi terhadap penggunaan anggaran PNBPN untuk dapat dialihkan ke belanja modal untuk mendukung peningkatan kualitas sarpras pengembangan kompetensi masih terus dilakukan, hanya saja jumlah yang terkumpul belum dapat memenuhi kebutuhan anggaran sesuai target. Dalam hal ini perlu dilakukan penilaian ulang terhadap proporsi alokasi anggaran pada UKE I BPSDM Kemendagri dan pengajuan anggaran tambahan dalam upaya peningkatan kualitas sarprasnya. Lebih lanjut, terhadap indikator ini perlu dilakukan redesign indikator untuk IKP atas Sarpras dikarenakan dasar perhitungan yang tidak proporsional dan tidak memungkinkan untuk tercapai. Hal ini akan ditindaklanjuti pada proses revisi Rencana Strategis Kementerian Dalam Negeri periode 2020-2024.

2. **Sasaran Strategis ke-3** : meningkatnya kualitas layanan manajemen dan dukungan teknis lainnya unit kerja eselon I Kementerian Dalam Negeri.

Sasaran strategis ini merupakan penjabaran dari sasaran program eselon I yaitu **Program Dukungan Manajemen**. pada sasaran ini terdiri dari 2 indikator kinerja program. berdasarkan table capaian kinerja diatas, dapat dilihat bahwa capaian kinerja dari 2 indikator ini secara umum bernilai rata-rata 372.5% dengan predikat **sangat memuaskan**. Penjelasan, cara pengukuran dan capaian atas indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- a. **Indikator 3.1** : Nilai capaian Kinerja Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator ini menyatakan nilai capaian kinerja reformasi Birokrasi lingkup UKE I BPSDM Kemendagri berdasarkan hasil penilaian yang terdapat dalam PMPRB/Assesmen mandiri oleh ITJEN melalui aplikasi SIMONEV. Metode pengukuran atas indikator ini dilakukan pada area perubahan reformasi birokrasi yang telah tercantum

dalam roadmap reformasi birokrasi berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi. Formulasi Pengukuran:

*Nilai Capaian Kinerja Reformasi Birokrasi lingkup BPSDM Kemendagri*

Berdasarkan data PMPRB tersebut, maka capaian kinerja pada Tahun 2021 adalah bernilai 36 sehingga prosentase capaian kinerja adalah sebesar 300% atau memiliki predikat sangat berhasil. Data ini bersumber pada penilaian antara reformasi birokrasi pada aplikasi SIMONEV yang telah dilakukan oleh tim APIP RB Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. Adapun nilai final untuk Tahun 2022 sampai dengan saat ini belum tersaji secara resmi.

- b. **Indikator 3.2** : Nilai capaian Kinerja Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Formulasi Pengukuran:

*Nilai Capaian Kinerja Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia*

Pada indikator ini menyatakan nilai capaian kinerja dalam rangka pembangunan zona integritas untuk menuju wilayah bebas korupsi. Metode pengukuran atas indikator ini didasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah. **Zona Integritas (ZI)** adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK/WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Penilaian atas indikator ini dilakukan oleh TIM penilai yang dibentuk oleh pimpinan instansi pemerintah yang mempunyai tugas melakukan penilaian unit kerja dalam rangka memperoleh predikat Menuju WBK/Menuju WBBM. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melakukan inisiasi pencanangan zona Integritas untuk 7 unit kerja eselon II yaitu zona integritas

yaitu pada Pusat Pengembangan Kompetensi Kepamongprajaan dan Manajemen Kepemimpinan, Pusat Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri, Pusat Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional dan Teknis, Pusat Standarisasi dan Sertifikasi serta Sekretariat. Hasil penilaian sementara dari masing masing unit eselon II diberikan sebagai berikut:

Tabel 3.4  
Penilaian Sementara Zona Integritas

No	Nama Komponen	Total Pertanyaan	Total Input	Belum Diverifikasi	MS	TMS	Total Nilai
1.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	81	414	6	386	22	57,95
	a. SEKRETARIAT BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	81	81	2	73	6	59,00
	b. PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI KEPAMONGPRAJAJAN DAN MANAJEMEN KEPEMIMPINAN	81	83	2	77	6	59,00
	c. PUSAT STANDARISASI DAN SERTIFIKASI	81	83	0	82	1	53,84
	d. PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEMERINTAHAN DALAM NEGERI	81	82	2	79	2	59,33
	e. PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI FUNGSIONAL DAN TEKNIS	81	82	0	75	7	59,25

Berdasarkan data tersebut, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki capaian nilai rata-rata sebesar 57.95 dari nilai maksimum sebesar 60. Prosentase Capaian Kinerja atas realisasi kinerja ini adalah sebesar 445.76% atau dengan predikat sangat berhasil. Berdasarkan nilai tersebut, maka pada tahun ini dapat dikatakan pencapaian pencanangan nilai ZI UKE I BPSDM Kemendagri telah tercapai. Nilai ini merupakan nilai pada tahun 2021, sedangkan untuk capaian kinerja atas indikator ZI tahun 2022 hingga saat ini belum tersaji. Namun demikian, pada tahun 2022 unit kerja BPSDM Kemendagri yang diajukan untuk melakukan penilaian ZI tidak menjadi sempel dalam penilaian yang dilakukan oleh instansi Pembina ZI.

### 3.3 Realisasi Anggaran

Dalam pelaporan kinerja tentu tidak akan pernah terlepas dari pelaporan realisasi keuangan yang terjadi pada tahun anggaran berjalan. Berdasarkan data aplikasi *Online Monitoring Sistem Pelaksanaan Anggaran Negara (OMSPAN)*, realisasi UKE I Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri berada pada prosentasi realisasi anggaran sebesar 99.73% dari nilai pagu akhir sebesar Rp204,895,038,000,00. Nilai pagu akhir ini merupakan nilai atas revisi terakhir yang dilakukan pada bulan Desember 2022. Nilai ini tentu menjadi

## Laporan Kinerja Tahun 2022

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kementerian Dalam Negeri

realisasi paling besar dibandingkan tahun sebelumnya dan merupakan nilai presentasi realisasi terbesar dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir. Berbagai kebijakan pelaksanaan anggaran dilakukan pada level internal disamping kebijakan-kebijakan yang telah diterapkan secara nasional. Beberapa kebijakan populer yang dilakukan oleh Badan Pengembangan sumber daya manusia adalah melalui pelaksanaan revisi pengalihan anggaran PNPB belanja barang menjadi PNPB belanja modal dimana hal ini tidak pernah dilakukan. Hal ini dimungkinkan terjadi dikarenakan keuangan yang diberikan oleh penyelenggara Negara di bidang pengelolaan APBN untuk dapat mengefisienkan sumber daya yang ada untuk pencapaian penyerapan anggaran yang maksimum dengan maksud dapat menjadi daya ungkit bagi pemulihan ekonomi nasional. Rincian realisasi anggaran tahun 2022 pada masing-masing unit kerja eselon II adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5  
Perbandingan realisasi anggaran tahun 2020-2022  
UKE I BPSDM Kemendagri

Kode	Uraian	2020		2021		2022	
		Realisasi	%	Realisasi	%	Realisasi	%
010.12	UKE I BPSDM Kemendagri	168.219.860.644	97,07%	194.462.668.327	99,65%	204,345,095,850	99,73%
403231	Badan Pengembangan Sumber Daya Manu	73.912.493.175	96,29%	81.839.105.440	99,58%	89,885,479,994	99,82%
027114	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta	26.728.194.639	97,84%	31.800.142.488	99,83%	28,394,762,670	99,84%
027177	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar	16.544.580.403	97,26%	21.556.175.567	99,85%	24,043,141,387	99,96%
506138	Balai Pengembangan Kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran	10.225.757.332	98,78%	10.831.571.617	99,93%	11,929,023,769	99,87%
403216	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Bandung	22.897.432.106	98,48%	28.371.658.624	99,21%	26,609,687,013	99,44%
506138	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Bukittinggi	17.911.402.989	96,28%	20.064.014.591	99,87%	23,483,001,017	99,29%

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa realisasi keuangan BPSDM kemendagri pada mayoritas unit eselon II meningkat sesuai dengan target realisasi anggaran yang di perjanjikan dalam penetapan Kinerja. Namun demikian, pada beberapa unit eselon II terdapat pula nilai realisasi yang menurun dari tahun sebelumnya. Secara Unit Kerja Eselon I nilai realisasi anggaran terus meningkat dari tahun-ke tahun. Capaian realisasi ini menjadi sangat maksimal dengan tetap didukung oleh efektifitas, efisiensi dan akuntabilitas perealisasi anggaran dan pelaksanaan keuangan

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Permasalahan**

Penyelenggaraan program pengembangan sumber daya aparatur pemerintahan dalam negeri selama tahun 2022, tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang muncul di tahun berjalan. Permasalahan terkait capaian indikator kinerja utama dan program antara lain yaitu:

1. Belum terealisasinya SKKPDN dan SP2PDN pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri menyebabkan masih rendahnya pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi yang berbasis sertifikasi kompetensi jabatan;
2. ASN lingkup kemendagri belum menjadi sasaran prioritas pengembangan kompetensi yang diselenggarakan di BPSDM;
3. Adanya kebijakan pemenuhan wajib 32 JO sesuai Perkalas Nomor 43 Tahun 2015 sehingga anggaran untuk pembayaran jasa profesi pada beberapa kegiatan tidak dapat terserap maksimal;
4. Adanya perubahan regulasi terkait pengembangan kompetensi yang menyebabkan timbulnya kebijakan baru dalam implemetasi kegiatan;
5. Adanya perubahan regulasi terkait tata laksana dan sistem kerja yang harus di jawab dengan pengaturan kembali atas proses tata kerja agar akuntabilitas kinerja organisasi tetap terjaga. Perubahan regulasi ini dipengaruhi oleh regulasi dalam ranah organisasi/kelembagaan dan tata kerja sebagai kebijakan pusat.
6. Perubahan lingkungan strategis dimana sasaran penyelenggaraan pengembangan kompetensi bukan lagi pada PNS namun juga pada PPPK sebagai bagian dari ASN.
7. Adanya Pemutusan Kontrak Kerja secara sepihak sehingga menyebabkan kegiatan tersebut batal untuk dilaksanakan.

#### **4.2 Tindak Lanjut**

Pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2022 telah menunjukkan kinerja yang optimal. Hal tersebut semakin memacu BPSDM untuk terus meningkatkan kinerja dalam melaksanakan program dan kegiatan pengembangan

sumber daya aparatur pemerintahan dalam negeri, guna mencetak SDM kemendagri dan pemda yang kompeten dan profesional. Namun tidak dipungkiri bahwa permasalahan yang kerap muncul dalam proses pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dapat menjadi suatu kendala yang berkepanjangan, sehingga menghambat proses pencapaian *outcome* Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia jika tidak segera diantisipasi. Oleh karena itu, berbagai upaya akan terus dilakukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja BPSDM di masa mendatang, antara lain:

1. Penyusunan SKKPDN dan SP2PDN

Sejalan dengan perubahan tugas dan fungsi diklat menjadi BPSDM, penyusunan Standar Kompetensi Kerja Pemerintahan Dalam Negeri (SKKPDN) dan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri (SP2PDN) menjadi tugas utama bagi BPSDM sebagai bentuk keseragaman dan tolak ukur keberhasilan dalam melaksanakan pengembangan SDM berbasis kompetensi di pusat dan daerah.

2. Prioritas pelaksanaan kegiatan yang mendukung IKU dan IKP BPSDM

Sesuai mandat BPSDM sebagai unit pelaksana dalam hal pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM aparatur di lingkup Kemendagri dan Pemda sekaligus mewujudkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dalam mendukung target realisasi pada IKP 2, maka perlu meningkatkan koordinasi dengan meningkatkan komunikasi dan melakukan perjanjian kerjasama dengan unit kerja eselon I lingkup Kemendagri agar tercipta komitmen bersama dalam hal pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM di lingkungan Kemendagri.

3. Melaksanakan penilaian kompetensi dan pemantauan kinerja SDM Pemdagri

Melakukan penilaian kompetensi dan pemantauan kinerja aparatur pemdagri sehingga diperoleh potret pegawai yang kompeten dan belum kompeten. Potret ini selanjutnya menjadi *input* dalam penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi.

4. Maksimalitas peran LSPPDN sebagai lembaga sertifikasi kompetensi pemerintahan dalam negeri

5. Usulan revisi PP Nomor 64 Tahun 2013 tentang Jenis Tarif dan Tarif PNPB untuk kegiatan BPSDM

Untuk mengakomodir kegiatan prioritas dan kegiatan keseluruhan BPSDM ditahun mendatang, seiring perubahan jaman dan tuntutan kebutuhan dalam pelaksanaan

pengembangan kompetensi khususnya diklat Pimpemdagri, diklat widyaiswara, dan diklat teknis lainnya yang dilaksanakan BPSDM melalui penganggaran dengan mekanisme PNBPN perlu dilakukan revisi peraturan terkait tarif PNBPN

6. Pemenuhan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana menjadi salah satu pendukung kelancaran kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan BPSDM. Dengan demikian, pemenuhan sarana dan prasarana di lingkup BPSDM kemendagri termasuk 5 (lima) UPT di daerah menjadi tugas yang harus segera ditindaklanjuti di tahun anggaran mendatang.

Uraian beberapa langkah-langkah perbaikan yang akan dilakukan BPSDM, membutuhkan dukungan dari berbagai *stakeholder* yang terlibat dalam program pengembangan SDM. Oleh karena itu, diharapkan sinergisitas dapat terus ditingkatkan demi mencapai *outcome* program pengembangan SDM yaitu meningkatnya presentase kompetensi sumber daya aparatur pemerintahan dalam negeri sesuai dengan kompetensi jabatan.

Akhir kata dengan telah disusunnya Laporan Kinerja ini, diharapkan dapat memberikan informasi secara transparan kepada seluruh pihak yang terkait dengan tugas fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sehingga dapat memberikan umpan balik guna peningkatan kinerja pada tahun mendatang.