



Kementerian Dalam Negeri
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

2024



LAPORAN KINERJA

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Dalam Negeri
Tahun 2024

<https://bpsdm.kemendagri.go.id>



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga Laporan Kinerja Tahun 2024 ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Laporan Kinerja Tahun 2024 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 2024 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 2025
Kepala Badan
Pengembangan Sumber Daya Manusia,

Sugeng Hariyono

BAB I	1	PENDAHULUAN	1
		LATAR BELAKANG	1
		TUGAS DAN FUNGSI BPSDM	3
		SUMBER DAYA KEUANGAN	8
		SUMBER DAYA MANUSIA	9
		ISU STRATEGIS	11

BAB II	2	PERENCANAAN KINERJA	13
		RENSTRA BPSDM 2020-2024	13
		PERJANJIAN KINERJA	15

BAB III	3	AKUNTABILITAS KINERJA	21
		CAPAIAN KINERJA INDIKATOR RENSTRA 2020-2024	21
		CAPAIAN KINERJA INDIKATOR KINERJA PROGRAM	34
		REALISASI ANGGARAN	44

BAB IV	4	PENUTUP	45
		PERMASALAHAN	45
		TINDAK LANJUT	46

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perubahan Pagu DIPA Unit Kerja Eselon II BPSDM Tahun 2024	9
Tabel 2.1	Indikator Kinerja Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Periode Tahun 2020-2024 (berdasarkan Renstra BPSDM Kemendagri)	19
Tabel 3.1	Capaian Indikator Kinerja Utama Menteri Dalam Negeri TA 2024	21
Tabel 3.2	Capaian Indikator Kinerja Program UKE I BPSDM Kemendagri TA 2023	34
Tabel 3.3	Daftar Kegiatan Uji Kompetensi dan Sertifikasi Tahun 2024	41
Tabel 3.4	Perbandingan Realisasi anggaran Tahun 2020-2023 UKE I BPSDM Kemendagri	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur Organisasi BPSDM Kemendagri	7
Gambar 1.2	Distribusi Anggaran BPSDM Tahun 2024	8
Gambar 1.3	Jumlah Total Pegawai BPSDM dan UPT di Lingkungan BPSDM Tahun 2024	9
Gambar 1.4	Proporsi Pegawai Berdasarkan Usia	9
Gambar 1.5	Proporsi Pegawai ASN Berdasarkan Jenjang Pendidikan	10
Gambar 2.1	Perjanjian Kinerja BPSDM Kemendagri Tahun 2024	20
Gambar 3.1	Kenaikan Realisasi Penerimaan Negara Bukan Pajak	25
Gambar 3.2	Sebaran Jenis Pengembangan Kompetensi	31
Gambar 3.3	Grafik Perbandingan Capaian IKU I Periode 2020-2024	32
Gambar 3.4	Capaian Pengembangan Kompetensi Berdasarkan Prioritas Nasional	33
Gambar 3.4	Capaian Pengembangan Kompetensi Berdasarkan Jenis Diklat	39

BAB I

1

PENDAHULUAN
LATAR BELAKANG
TUGAS DAN FUNGSI BPSDM
SUMBER DAYA KEUANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
ISU STRATEGIS

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 kepomongprajaan 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 2024 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 2023 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.

1. Sekretariat BPSDM Kemendagri

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 Standarisasi dan Sertifikasi

Pusat Standarisasi 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 kompetensi 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.

2. 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 sertapelaksanaan 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 alumniprogram 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:

CAKUPAN WILAYAH KERJA REGIONAL

PPSDM REGIONAL BUKITTINGGI

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional **Bukittinggi** Meliputi:

1. Provinsi Aceh
2. Provinsi Sumatera Utara
3. Provinsi Sumatera Barat
4. Provinsi Riau
5. Provinsi Kepulauan Riau
6. Provinsi Jambi
7. Provinsi Bengkulu
8. Provinsi Sumatera Selatan; dan
9. Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

PPSDM REGIONAL BANDUNG

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional **Bandung** Meliputi:

1. Provinsi Lampung;
2. Provinsi Banten;
3. Provinsi Jawa Barat;
4. Provinsi DKI Jakarta;
5. Provinsi Kalimantan Barat;
6. Provinsi Kalimantan Tengah;
7. Provinsi Kalimantan Selatan;
8. Provinsi Kalimantan Timur; dan
9. Provinsi Kalimantan Utara.

PPSDM REGIONAL YOGYAKARTA

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional **Yogyakarta** Meliputi:

1. Provinsi DI Yogyakarta;
2. Provinsi Jawa Tengah;
3. Provinsi Jawa Timur;
4. Provinsi Bali;
5. Provinsi Nusa Tenggara Barat; dan
6. Provinsi Nusa Tenggara Timur.

PPSDM REGIONAL MAKASSAR

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional **Makassar** Meliputi:

1. Provinsi Sulawesi Selatan;
2. Provinsi Sulawesi Barat;
3. Provinsi Sulawesi Tenggara;
4. Provinsi Sulawesi Tengah;
5. Provinsi Gorontalo;
6. Provinsi Sulawesi Utara;
7. Provinsi Maluku Utara ;
8. Provinsi Maluku;
9. Provinsi Papua; dan
10. 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



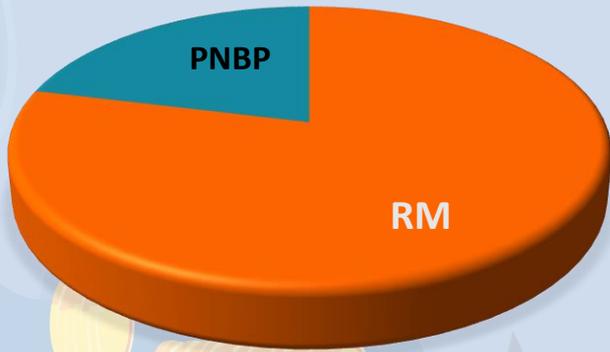
Gambar 1.1 Struktur Organisasi BPSDM Kemendagri



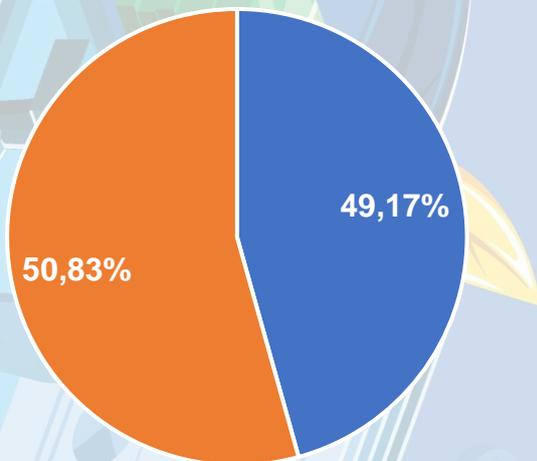
26,61%
PNBP



73,39%
RM



Proporsi Anggaran UKE I Tahun 2024



■ Pusat ■ Regional

REGIONAL



Rp. 117.318.481.000

BPSDM



Rp. 113.488.235.000

Gambar 1.2 Distribusi Anggaran BPSDM Tahun 2024

1.3 Sumber Daya Keuangan

DIPA Tahun 2024

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 2024 adalah sebesar Rp 206,068,156,000- kemudian mengalami revisi sebanyak (sembilan belas) 19 kali menjadi **Rp 230,806,716,000-** pada akhir tahun 2024. Pagu anggaran di distribusikan ke BPSDM Pusat sebesar 49,17% dengan nominal sebesar Rp 113,488,235,000 -, Unit Pelaksana Teknis Regional sebesar 50,83% dengan nominal Rp 117.318.481.000,- .

Revisi DIPA Tahun 2024 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.

**Tabel 1.1 Perubahan Pagu DIPA Unit Kerja Eselon II
BPSDM Tahun 2024**

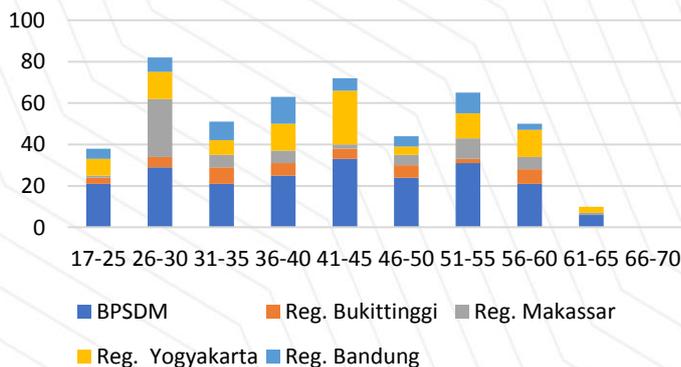
No	Wilayah	SEMULA					MENJADI						
		Pegawai Pagu	Barang		Modal		Total Pagu	Pegawai Pagu	Barang		Modal		Total Pagu
			RM	PNBP	RM	PNBP			RM	PNBP			
1	BPSDM KP	38.868.285.000	50.425.423.000	19.343.400.000	608.000.000		109.245.108.000	36.812.916.000	50.878.323.000	21.788.996.000	4.008.000.000	-	113.488.235.000
-	Program Kapasitas Aparatur Pemerintahan Daerah dan Desa		14.342.332.000	18.824.120.000			33.166.452.000		14.326.297.000	20.256.548.000			34.582.845.000
-	Pengembangan dan Pelaksanaan Standarisasi dan Sertifikasi		266.011.000	519.280.000			785.291.000		66.011.000	1.532.448.000			1.598.459.000
-	Program Dukungan Manajemen	38.868.285.000	34.417.080.000		608.000.000		73.893.365.000	36.812.916.000	34.786.015.000		4.008.000.000		75.606.931.000
-	Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria		1.400.000.000				1.400.000.000		1.700.000.000				1.700.000.000
2	PPSDM Reg. Bandung	9.730.143.000	7.116.708.000	6.767.914.000	125.000.000	25.000.000	23.764.765.000	9.752.400.000	6.845.000.000	10.304.445.000		636.400.000	27.538.245.000
-	Program Kapasitas Aparatur Pemerintahan Daerah dan Desa		86.768.000	6.767.914.000			6.854.682.000		86.768.000	10.119.445.000			10.206.213.000
-	Program Dukungan Manajemen	9.730.143.000	7.029.940.000		125.000.000	25.000.000	16.910.083.000	9.752.400.000	6.758.232.000	185.000.000		636.400.000	17.332.032.000
3	PPSDM Reg. Yogyakarta	14.873.422.000	6.479.409.000	5.159.174.000	150.000.000	-	26.662.005.000	15.623.537.000	5.635.169.000	8.822.665.000		283.250.000	30.364.621.000
-	Program Kapasitas Aparatur Pemerintahan Daerah dan Desa		86.768.000	5.059.174.000			5.145.942.000		86.768.000	8.722.665.000			8.809.433.000
-	Program Dukungan Manajemen	14.873.422.000	6.392.641.000	100.000.000	150.000.000		21.516.063.000	15.623.537.000	5.548.401.000	100.000.000		283.250.000	21.555.188.000
4	PPSDM Reg. Bukittinggi	7.308.790.000	7.275.239.000	2.064.025.000	125.000.000	100.000.000	16.873.054.000	7.250.711.000	6.490.490.000	8.582.754.000	125.000.000		23.041.493.000
-	Program Kapasitas Aparatur Pemerintahan Daerah dan Desa		86.768.000	1.984.025.000			2.070.793.000		86.768.000	7.879.411.000			7.966.179.000
-	Program Dukungan Manajemen	7.308.790.000	7.188.471.000	80.000.000	125.000.000	100.000.000	14.802.261.000	7.250.711.000	6.403.722.000	703.343.000	125.000.000	592.538.000	15.075.314.000
5	PPSDM Reg. Makassar	9.944.499.000	6.170.465.000	3.868.518.000	125.000.000	15.000.000	20.123.482.000	10.195.951.000	5.548.783.000	9.453.978.000	70.430.000	459.428.000	25.728.570.000
-	Program Kapasitas Aparatur Pemerintahan Daerah dan Desa		86.768.000	3.858.518.000			3.945.286.000		86.768.000	9.232.112.000			9.318.880.000
-	Program Dukungan Manajemen	9.944.499.000	6.083.697.000	10.000.000	125.000.000	15.000.000	16.178.196.000	10.195.951.000	5.462.015.000	221.866.000	70.430.000	459.428.000	16.409.690.000
6	Balai PK Satpol PP dan Damkar	2.608.952.000	6.690.790.000	-	100.000.000	-	9.399.742.000	2.728.662.000	6.312.890.000	504.000.000	1.100.000.000	-	10.645.552.000
-	Program Kapasitas Aparatur Pemerintahan Daerah dan Desa		590.760.000				590.760.000		387.860.000	504.000.000			891.860.000
-	Program Dukungan Manajemen	2.608.952.000	6.100.030.000		100.000.000		8.808.982.000	2.728.662.000	5.925.030.000		1.100.000.000		9.753.692.000
	Total	83.334.091.000	84.158.034.000	37.203.031.000	1.233.000.000	140.000.000	206.068.156.000	82.364.177.000	81.710.655.000	59.456.838.000	5.303.430.000	1.971.616.000	230.806.716.000

Sumber: DIPA Online BPSDM TA 2024

1.4 Sumber Daya Manusia

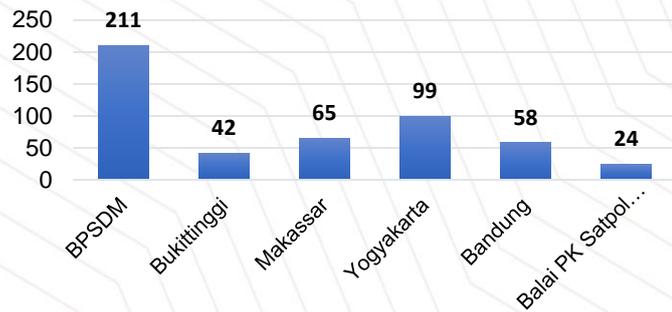
Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia kompeten yang dimiliki, maka akan semakin baik kinerja organisasi tersebut. Hal ini berlaku pula pada organisasi pemerintah tidak terkecuali BPSDM. Oleh karena itu, ketersediaan 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 2024 berdasarkan tingkat usia, pendidikan dan pangkat golongan adalah sebagai berikut:

Sebarkan Pegawai Berdasarkan Usia



Gambar 1.4 Proporsi Pegawai berdasarkan Usia

Jumlah Total Pegawai BPSDM dan UPT di Lingkungan BPSDM Tahun 2024

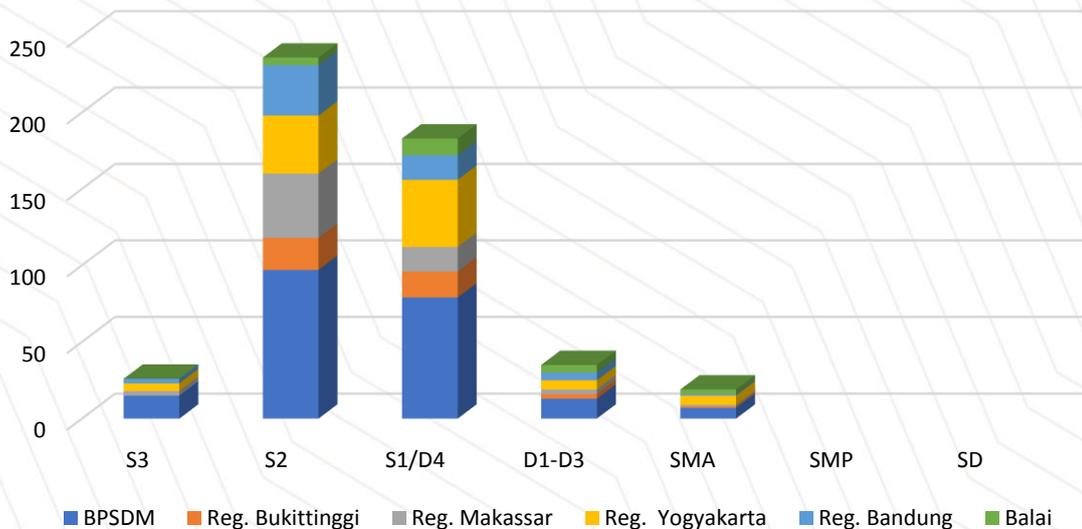


Gambar 1.3 Jumlah Total Pegawai BPSDM Dan UPT di Lingkungan BPSDM Tahun 2024 (sumber data: SIMPEG)

BPSDM Kemendagri dan UPT di Lingkungan BPSDM Kemendagri memiliki ASN sebanyak 499 orang, yang terdiri dari 211 orang di tempatkan di BPSDM Kemendagri; 58 orang ditempatkan di PPSDM Regional Bandung; 99 orang ditempatkan di PPSDM Regional Yogyakarta; 65 orang ditempatkan di PPSDM Regional Makassar; 42 orang ditempatkan di PPSDM Regional Bukittinggi; dan 24 orang ditempatkan di Balai Pengembangan Kompetensi Satpol-PP dan Damkar Bogor.

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 26-30 dan 41-45 Tahun. Dapat dijelaskan persentasi pegawai BPSDM Kemendagri tahun 2024 rentang usia 17-25 sebesar 9,02% (45 orang), usia 26-30 sebesar 16,63% (83 orang), 31-35 sebesar 11,22% (56 orang), 36-40 sebesar 12,83% (64 orang), 41-45 sebesar 14,63% (73 orang), 46-50 sebesar 9,22% (46 orang), 51-55 sebesar 13,63% (68 orang), 56-60 sebesar 10,82% (54 orang) dan 61-65 sebesar 2 % (10 orang). Selaian itu lebih dari 26,45% atau 132 orang pegawai BPSDM Kemendagri dan PPSDM Regional serta Balai PK Satpol PP dan Damkar berada pada rentang usia yang lebih dari 51 tahun, sedangkan usia 17-50 tahun sebesar 73,55% atau 367 orang yang produktif dan masih dapat dikembangkan kompetesinya. 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. Berikutnya pada gambar 1.4 disajikan grafik proporsi pegawai BPSDM Kemendagri dan 5 (lima) UPT di Lingkungan BPSDM berdasarkan jenjang pendidikannya sebagai berikut:

Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Gambar 1.5 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 47,29% untuk S2 (236 orang) dan 36,67% untuk S1 dan D-IV (183 orang) sedangkan 7,01% untuk D1-D3 (35 orang), 5,21% untuk S3 (26 orang), 3,81% untuk Sekolah Menengah Atas (SMA) (19 orang). 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 2024 tentunya berkaitan dengan perubahan lingkungan birokrasi baik itu isu penyetaraan jabatan struktural 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 diuraikan 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.
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.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA RENSTRA BPSDM 2020-2024 PERJANJIAN KINERJA

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) ndeks 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 2024, termasuk keberlangsungan penyelenggaraan pemerintahan yang baik pada tahun 2024, dan upaya percepatan pemulihan ekonomi masyarakat akibat pandemi Covid-19, perlu disusun kebijakan program dan kegiatan quick wins Kementerian Dalam Negeri Tahun 2024, sebagai berikut

- 1) Dukungan Pelaksanaan Pilkada Serentak Tahun 2024, meliputi::
 - a) Orientasi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota.
 - b) Pembekalan kepemimpinan pemerintahan dalam negeri bagi KDH/WKDH hasil Pilkada Serentak tahun 2024.
- 2) Fasilitasi penyusunan RPJMD pada 270 (dua ratus tujuh puluh) daerah yang melaksanakan Pilkada Serentak Tahun 2020
- 3) 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 tolok 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 2024 adalah 75%.**

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:**



IKP 1

IKP 1 : Meningkatnya Kualitas Standar dan Kompetensi Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri

Indikator Kinerja pada IKP ini adalah **Jumlah Standard Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri yang Berkualitas**. Menghitung data jumlah NSPK yang telah tersusun berdasarkan data Rencana Kinerja. Kinerja pada indikator ini untuk mengukur jumlah NSPK yang disusun dibandingkan dengan jumlah target NSPK yang telah ditetapkan. Target IKP 1 pada tahun 2024 adalah 14 (empat belas) NSPK berdasarkan Renstra secara kumulatif. Namun demikian pada akhir tahun 2024 tetap menjadi 14 (empat belas) NSPK dikarenakan keterbatasan anggaran yang teralokasi pada NSPK.



IKP 2

IKP 2 : Meningkatnya Kualitas Standard dan Kompetensi Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri

Indikator Kinerja pada IKP ini adalah **Jumlah Peningkatan Kompetensi SDM Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri dan Berdaya Saing**. 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 bersumber dana APBN maupun PNPB dibandingkan dengan jumlah target yang telah ditetapkan di tahun tersebut. Target IKP pada Tahun 2024 adalah 13.262 (empat belas ribu tujuh ratus tiga puluh enam) orang tahun 2024 target IKP adalah sebesar 13.262 (tiga belas ribu dua ratus enam puluh dua) orang.



IKP 3

IKP 3 : Meningkatnya Kualitas Standard dan Kompetensi Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri

Indikator Kinerja pada IKP ini adalah **Jumlah Pejabat Strategis pemerintahan Dalam Negeri yang Tersertifikasi** 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 2024 adalah 536 (lima ratus tiga puluh enam) orang berdasarkan target renstra, nilai ini tetap menjadi 536 (lima ratus tiga puluh enam) Orang berdasarkan target renja 2024.

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



IKP 4

Meningkatnya Standard dan Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri

Indikator Kinerja Program pada sasaran ini adalah **Persentase Pembangunan Database (Basis Data) SDM ASN** 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 2024 adalah sebesar 87% berdasarkan target Renstra BPSDM.



IKP 6

IKP 6 : Meningkatkan 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 2024 adalah sebesar 18 nilai.



IKP 7

IKP 7 : Meningkatkan Kualitas Layanan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Unit Kerja Eselon I Kementerian Dalam Negeri

Indikator kinerja pada sasaran ini adalah 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 2024 adalah sebesar 34 nilai.

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

Tabel 2.1

Indikator Kinerja Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Periode Tahun 2020-2024 (berdasarkan Permendagri Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kemendagri 2020-2024)

PROGRAM/KEGIATAN/ INDIKATOR/KOMPONEN INPUT	SASARAN PROGRAM (OTCOME)/SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)	TARGET					
		2020	2021	2022	2023	2024	
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri							
1.	Meningkatnya kapasitas dan kualitas SDM aparatur pemerintahan dalam negeri.	Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi SDM aparatur minimal 20 Jam Pelajaran (JP) per tahun (IKU)	5%	25%	60%	70%	75%
2.	Meningkatnya Kualitas Standard dan Kompetensi Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan dalam Negeri	1. Jumlah standard pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri yang berkualitas (IKP 1)	8	16	16	21	14
		2. Jumlah peningkatan kompetensi SDM aparatur pemerintahan dalam negeri dan berdaya saing (IKP 2) (dalam Angkatan)	6.270	13.819	15.277	14.736	13.362
		3. Jumlah Pejabat Strategis Pemerintahan Dalam Negeri yang Tersertifikasi (IKP) (dalam Orang)	57	700	900	1372	536
		4. Persentase Pembangunan Database (basis data) SDM ASN (IKP)	2%	50%	60%	85%	87%
3.	Meningkatnya Kualitas Layanan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Unit Kerja Eselon I Kementerian Dalam Negeri	Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah (IKP) (nilai)	Nilai 10	Nilai 12	Nilai 14	Nilai 16	Nilai 18
		Nilai capaian Kinerja Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (IKP) (nilai)	Nilai 5	Nilai 13	Nilai 21	Nilai 28	Nilai 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 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 pmda (pemerintahan umum dan otonomi daerah dan politik), antara lain:

- ❑ Pembekalan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri bagi KDH/WKDH;
- ❑ Angkatan Pengembangan Kompetensi Penyusunan Dokumen Perencanaan Dalam hal Penerapan SPM di daerah;
- ❑ Angkatan Pengembangan Kompetensi Manajemen Strategi Penyelenggaraan Pembangunan bagi Aparatur Pemda di Wilayah Perbatasan Antar Negara (Diklat Camat);
- ❑ Angkatan Pengembangan Kompetensi Manajemen Strategi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri bagi KDH/WKDH;
- ❑ Angkatan Pengembangan Kompetensi Legal Drafting (Penyusunan Perda dan Perkada) Bagi Aparatur Pemdagri;
- ❑ Angkatan Pengembangan Kompetensi Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah;



**MENTERI DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN DALAM NEGERI**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sugeng Hariyono
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Selanjutnya disebut pihak pertama.

Nama : Muhammad Tito Karnavian
Jabatan : Menteri Dalam Negeri

Sesuai dengan piagam pertama, selanjutnya disebut pihak kedua.

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta,
Pihak Kedua,
Menteri Dalam Negeri,

Muhammad Tito Karnavian

Jakarta,
Pihak Pertama,
Kepala Badan
Pengembangan Sumber Daya Manusia,

Sugeng Hariyono

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN DALAM NEGERI**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Kapasitas dan Kualitas SDM Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur Minimal 20 Jam Pelajaran (JP) Per Tahun	75%
NO SASARAN PROGRAM			
1	Meningkatnya Kualitas Standar dan Kompetensi Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri	1. Jumlah Standar 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	14 NSPK 13.262 Orang 538 Orang 87%
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Unit Kerja Eselon I Kementerian Dalam Negeri	1. Persentase dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya Unit Kerja Eselon I	100%

Unit Kerja Eselon II/Program/Kegiatan Anggaran*
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Rp. 230.806.716.000,-
Program Pembinaan Kapasitas Pemerintahan Daerah dan Desa Rp. 75.073.989.000,-
1. Pengembangan dan Pelaksanaan Standarisasi dan Sertifikasi Rp. 3.298.455.000,-
2. Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri Rp. 71.775.410.000,-

Program Dukungan Manajemen Rp. 155.732.847.000,-
1. Layanan Legalisasi dan Litigasi Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Rp. 187.800.000,-
2. Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Rp. 152.831.590.000,-

3. Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Rp. 1.894.351.000,-
4. Pengelolaan Organisasi dan SDM Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Rp. 1.039.106.000,-

*Terdapat pagu buku sebesar Rp.875.768.000,-

Jakarta,
Pihak Kedua,
Menteri Dalam Negeri,

Muhammad Tito Karnavian

Jakarta,
Pihak Pertama,
Kepala Badan
Pengembangan Sumber Daya Manusia,

Sugeng Hariyono

Gambar 2.1 Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2024

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa target Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan usulan Rencana Strategis Periode Tahun 2024. Alokasi anggaran yang diberikan pada tahun 2024 sama dengan rencana alokasi anggaran yang dibutuhkan berdasarkan usulan perubahan Rencana Strategis periode 2024. Rencana Strategis periode 2024 menjadi acuan dalam Penyusunan Perjanjian Kinerja antara Menteri Dalam Negeri dan Kepala BPSDM 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.

BAB III



**AKUNTABILITAS KINERJA
CAPAIAN KINERJA INDIKATOR RENSTRA 2020-2024
CAPAIAN KINERJA INDIKATOR KINERJA PROGRAM
REALISASI ANGGARAN**

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 gdalam 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 2024

No	Tujuan/Sasaran/Indikator	Target	Realisasi	Capaian
1.	Peningkatan Kapasitas dan Sinergi Pembangunan Pusat dan Daerah serta Pelayanan Publik yang Berkualitas dan Penguatan Inovasi			
	2.1 Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur Minimal 20 Jam Pelajaran (JP) per Tahun	75%	75,23%	100.31%

Indikator Kinerja Utama (IKU) BPSDM Kemendagri adalah Pemenuhan Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur Minimal 20 Jam Pelajaran (JP) per Tahun dapat dikatakan berhasil karena beberapa faktor-faktor pendukung keberhasilan Capaian IKU BPSDM antara lain:

1. Sertifikasi

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melaksanakan Sertifikasi yang dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Pemerintahan Dalam Negeri (LSP-PDN) melalui sumber dana Rupiah Murni, PNBP dan Fasilitas dengan bekerjasama dengan Inspektorat Jenderal, Direktorat Jenderal Administrasi Kewilayahan, Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah, Direktorat Jenderal pemerintahan Desa, PPSDM regional dan Pemerintah Daerah Provinsi sehingga sertifikasi dapat dilaksanakan dengan baik dan melebihi dari target yang sudah ditetapkan. Adapun kegiatan sertifikasi yang mendukung tercapainya IKU antara lain (1) Sertifikasi Jabatan Fungsional PPUPD, (2) Sertifikasi Jabatan Fungsional Pol-PP, (3) Sertifikasi Pengelola Keuangan Daerah, (4) Sertifikasi Jabatan Administrator, (5) Sertifikasi Asesor Pemerintahan Dalam Negeri, dan (6) Sertifikasi Jabatan Pimpinan Tinggi.

2. Pengembangan Kompetensi Prioritas Nasional

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 baik dan melebihi dari target yang sudah ditetapkan. Kegiatan (Rincian Output) pengembangan Kompetensi Prioritas Nasional antara lain (1) Aparatur yang Meningkatkan Kompetensinya Dalam Hal Penyusunan Dokumen Perencanaan pada Penerapan SPM di Daerah Lingkup Pusat, (2) Aparatur yang meningkatkan kompetensinya dalam hal Legal Drafting (Penyusunan Perda dan Perkada) Bagi Aparatur Pemdagri, (3) Aparatur yang meningkatkan kompetensinya dalam hal Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah, (4) Aparatur yang meningkatkan Kompetensinya dalam hal Manajemen Strategi Penyelenggaraan Pembangunan bagi Aparatur Pemda di Wilayah Perbatasan Antar Negara (Diklat Camat), (5) Aparatur yang meningkatkan kompetensinya dalam hal Manajemen Strategi Pengembangan Inovasi Daerah Berbasis Sektor Unggulan Wilayah, dan (6) Aparatur yang Meningkatkan Kompetensinya Dalam Hal Penyusunan Dokumen Perencanaan pada Penerepan SPM di Daerah Lingkup Regional.

3. Pengembangan Kompetensi yang bersumber dari Rupiah Murni (APBN)

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melaksanakan pengembangan kompetensi dengan anggaran yang bersumber dari APBN dengan capaian kinerja yang baik. Adapun kegiatan yang mendukung IKU antara lain:

- a. Diklat Teknologi Pembelajaran pada 4 Daerah Otonomi Baru
- b. Diklat Keuangan Daerah 4 Daerah Otonomi Baru
- c. Diklat Perencanaan dan Penganggaran 4 Daerah Otonomi Baru
- d. Diklat Tata Naskah Dinas 4 Daerah Otonomi Baru
- e. Diklat Legal Drafting 4 Daerah Otonomi Baru
- f. Diklat Reviu Dokumen Perencanaan dan Penganggaran 4 DOB
- g. Diklat Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi bagi ASN di Nusa Tenggara Timur Secara Virtual
- h. TOT SIPD dalam Optimalisasi Keuangan dan Perencanaan Daerah
- i. TOT Keuangan Daerah

- j. Rakor Teknis Persiapan orientasi DPRD Tahun 2024
- k. Diklat Wawasan Kebangsaan
- l. Diklat Evaluasi SAKIP di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri
- m. Diklat Kearsipan Bagi ASN Di Lingkungan Kemendagri
- n. Diklat Dasar Pol PP Bagi Pengawas dan Pelaksana
- o. Pelatihan PPUPD Penjurusan Ahli Pertama
- p. Pelatihan Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Level 1 Blended Learning
- q. Pelatihan Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Untuk Pejabat Pembuat Komitmen Tipe C - Blended Learning
- r. Diklat Pengelolaan Informasi Bagi Pejabat Fungsional Pustakawan
- s. Diklat Dasar Pol PP bagi PNS yang diangkat dalam Formasi Jabatan Fungsional
- t. Diklat Pemadam Kebakaran - Kualifikasi Pemadam I
- u. Diklat Pemadam Kebakaran

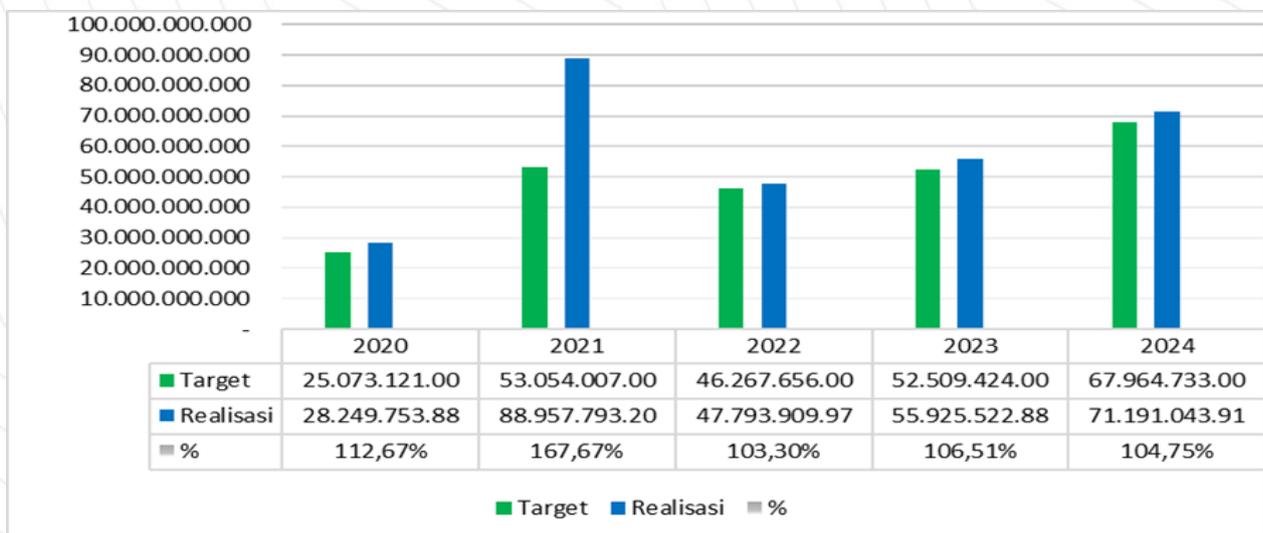
4. Pengembangan Kompetensi yang bersumber dari Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melaksanakan pengembangan kompetensi melalui anggaran PNBP yang terdiri dari lingkup BPSDM Kantor Pusat, Regional dan Balai sehingga peserta dapat melaksanakan pengembangan kompetensi dari seluruh Indonesia dapat terakomodir sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi yang dibutuhkan. Adapun kegiatan yang mendukung IKU antara lain:

- 1. Diklat Asesor Kompetensi Pemerintahan
- 2. TOT Kompetensi Pemerintahan
- 3. Diklat Penguatan Tugas-Tugas Sekretaris Perangkat Daerah
- 4. Diklat Penanganan Konflik Sosial
- 5. Diklat Pemantapan Tugas Sekretaris Perangkat Daerah Mengoordinasikan Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Kinerja
- 6. Diklat Pengelolaan dan Pengamanan basis Data Kependudukan dan Pencatatan Sipil
- 7. Diklat Penyelenggaraan Pemerintahan saat Tanggap Darurat dan Pascabencana
- 8. Diklat Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD)
- 9. Diklat Pelayanan Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil
- 10. Diklat Tata Kelola Kemudahan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko Bagi Pemerintah Daerah
- 11. Diklat Digitalisasi Tata Kelola Pemerintahan Melalui Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)
- 12. Diklat Sekretaris Perangkat daerah Penghasil Pendapatan Asli Daerah
- 13. Diklat Pengarusutamaan Gender (PUG) bagi Pemerintah Daerah
- 14. Diklat Penegasan dan Penetapan Batas Desa
- 15. Diklat Penguatan Tugas-Tugas Sekretaris Perangkat Daerah
- 16. Diklat Pencegahan Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS) bagi Pemerintah Daerah
- 17. Diklat Perbendaharaan Keuangan Daerah
- 18. Diklat Pengelolaan Barang Milik Daerah
- 19. Diklat Perencanaan Penganggaran Perangkat Daerah
- 20. Diklat Akuntansi Dan Pelaporan Keuangan Perangkat Daerah

21. Diklat Pengelolaan Keuangan Daerah Bagi Bendahara Pengeluaran SKPD
22. Diklat Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD)
23. Diklat Penilaian Aset Daerah
24. Diklat Tata Cara Penghapusan Aset Daerah
25. Diklat Pemeriksaan Pajak Daerah
26. Diklat Pengelolaan Keuangan Daerah bagi Pejabat Penatausahaan Keuangan SKPD
27. Perencanaan Penganggaran Perangkat Daerah
28. Orientasi bagi Anggota DPRD Provinsi Tahun 2024
29. Training Of Trainers Orientasi DPRD
30. Pelatihan Fasilitasi Penyusunan Pokok Pikiran DPRD Berbasis Elektronik bagi Pejabat Strategis Sekretariat DPRD
31. Bimtek Fasilitasi Penyusunan Rencana Kerja DPRD Tahun 2024
32. Diklat Kepamongprajaan bagi Camat
33. Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tk II Blended Learning
34. Diklat Analisis Jabatan
35. Diklat Manajemen Resiko
36. Diklat Tata Naskah Dinas
37. Evaluasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Daerah
38. Diklat Manajemen Kepegawaian
39. Diklat Reviu RKA Berbasis SIPD
40. Diklat Pemeriksaan dan Pengelolaan Keuangan Desa
41. Diklat Audit Digital Investigasi melalui digital forensi
42. Diklat Dasar Pol PP Bagi Jabatan Administrator
43. Diklat Teknis Pemberkasan Bagi PPNS Penegak Perda
44. Pelatihan Penata Perizinan
45. Diklat Dasar Pol PP bagi Pengawas dan Pelaksana
46. Pelatihan Orientasi Tugas PPUPD Ahli Muda
47. Pelatihan Orientasi Tugas PPUPD Ahli Madya
48. Pelatihan Orientasi Tugas PPUPD Ahli Pertama
49. Diklat Manajemen Pengawasan
50. Diklat Reviu Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD)
51. Diklat Reviu Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD)
52. Pelatihan Penjenjangan PPUPD Ahli Madya
53. Diklat Reviu LPPD
54. Diklat Pemeriksaan Pengelolaan Keuangan Desa
55. Diklat Audit Kinerja
56. Diklat Reviu RKA Berbasis SIPD
57. Diklat Reviu RKPD dan Perubahannya
58. Dukungan Pengembangan Kompetensi Mekanisme PNBPN
59. Pelatihan Penjenjangan PPUPD Ahli Muda
60. Pelatihan Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Level 1
61. Diklat Penulisan Karya Tulis Ilmiah Publikasi Bagi Pejabat Fungsional
62. Diklat Legal Drafting (Penyusunan Perda dan Perkada) bagi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri
63. Diklat Penanganan dan Penyelesaian Kasus Pertahanan Bagi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri
64. Diklat Audit Digital Investigasi melalui Digital Forensik
65. Diklat Penanganan dan Penyelesaian Kasus Pertanahan Bagi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri

66. Diklat Pengelolaan Keuangan Daerah Bagi Bendahara Pengeluaran SKPD
67. Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)
68. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP)
69. Resilience Training : Strategi Menghadapi Tantangan dan Perubahan dalam Pembangunan Kompetensi SDM Aparatur
70. Pelatihan Audit Investigasi
71. Pelatihan Dasar CPNS Golongan III
72. Diklat Reviu Kinerja dan BLUD Kabupaten Banjar Tahun 2024
73. Pelatihan Digitalisasi Tata Kelola Pemerintahan melalui Penyelenggaraan SPBE
74. Pelatihan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah RI
75. Pelatihan Manajemen Perkantoran Berbasis IT
76. Training of Trainers Orientasi DPRD
77. Diklat Reviu RPJPD 2025-2045 dan RPJMD (daring)
78. Rapat Koordinasi Peningkatan Kinerja Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi di Lingkungan PPSDM Regional Yogyakarta
79. Diklat Dasar Teknis Pemadam I / Diklat Pemadam Kebakaran - Kualifikasi Pemadam I
80. Diklat Reviu Atas RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah
81. Pelatihan Dokumen Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi
82. Pengembangan Kompetensi Pimpinan dan Widyaiswara Utama
83. Diklat Reviu Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD)
84. Diklat Pengawasan Penerapan SPM
85. Pelatihan Teknis Auditor Kinerja Berbasis Resiko bagi APIP
86. Pelatihan Teknis Peningkatan Kapasitas Kepala Desa
87. Pelatihan Teknis Pemantapan Tugas Sekretaris Perangkat Daerah
88. Pelatihan Teknis Manajemen Pelayanan Publik
89. Pelatihan Teknis Peningkatan Kapasitas APIP

Realisasi pendapatan PNBPN pada UKE I BPSDM Kementerian Dalam Negeri dalam Kurun waktu 5 tahun terakhir yaitu tahun 2020 hingga tahun 2024 periode Bulan Desember Tahun 2024 disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini. Berdasarkan grafik dibawah ini, diketahui bahwa realisasi pendapatan PNBPN BPSDM selalu lebih dari 100% dari target dengan rata-rata realisasi pendapatan sebesar 118,98% selama kurun waktu 5 tahun. Realisasi pendapatan tersebut berasal dari Pendapatan beberapa kegiatan diantaranya Pendapatan Layanan Pendidikan dan/atau Pelatihan, Pendapatan Anggaran Lain, Pendapatan Sewa Tanah Gedung dan Bangunan dan Pendapatan Pengembangan Sumber Daya Manusia Lainnya. Berikut disampikan grafik realisasi penerimaan kegiatan PNBPN lingkup UKE I BPSDM Kemendagri.



Gambar 3.1 Kenaikan Realisasi Penerimaan Negara Bukan Pajak

Metode Pengukuran Kinerja

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:

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

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.

$$\text{Realisasi} = \frac{\text{Jumlah alumni PK + jumlah sertifikasi dalam 1 tahun}}{\text{jumlah alumni PK + jumlah alumni Sertifikasi yang menjadi target sesuai renstra 2020 – 2024}} \times 100\%$$

$$\frac{30.908 \text{ orang} + 3.231 \text{ Orang} = 34.139}{31.060 + 14.320 \text{ orang} = 45.380} \times 100\% = 75,23\%$$

$$\text{Capaian} \frac{\text{Realiasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

$$\frac{75,23\%}{75\%} \times 100\% = 100,31\%$$

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 2024 telah tercapai sebesar 75,23% dari target sebesar 75% (target ASN 45.380) atau sebanyak 34.139 Orang. Capaian kinerja ini merupakan capaian kinerja kegiatan yang menjadi kontrak kinerja tahun 2024 sebagaimana tertuang dalam DIPA TA 2024. Indikator Kinerja Utama juga menghitung jumlah pemenuhan 20 JP lingkup ASN Kemendagri dimana pada tahun 2024 berdasarkan kegiatan yang dilaksanakan oleh BPSDM Kemendagri telah dilakukan pengembangan kompetensi bagi 2.207 Orang ASN lingkup Kemendagri dimana 582 Orang ASN diantaranya memenuhi pengembangan kompetensi minimal 20JP dalam 1 Tahun.



**“CAPAIAN ATAS INDIKATOR
TERSEBUT DIDUKUNG
OLEH BEBERAPA
KEGIATAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI”**

Pemenuhan pengembangan kompetensi SDM Aparatur minimal 20 JP per tahun berperan penting dalam peningkatan kapasitas dan kualitas SDM aparatur pemerintahan dalam negeri. Dengan adanya pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, kemampuan aparatur akan meningkat, yang pada akhirnya memperkuat efektivitas penyelenggaraan pemerintahan (K/L maupun pemerintah daerah).

Dari berbagai program pengembangan kompetensi yang dilaksanakan, banyak aparatur yang menunjukkan peningkatan keterampilan dan pengetahuan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini secara langsung mendukung tercapainya peningkatan kapasitas dan kualitas SDM aparatur pemerintahan dalam negeri, yang menjadi sasaran strategis yang ingin dicapai.

Untuk mencapai implementasi tersebut, Kementerian Dalam Negeri melalui BPSDM melakukan fungsinya yaitu pengembangan Sumber Daya Manusia bagi ASN di internal Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah dengan skema pembiayaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), dan fasilitasi. Hal ini juga sejalan dengan tugas dan fungsi BPSDM yang tertuang pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2018 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 137 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri yaitu standarisasi, sertifikasi dan pengembangan kompetensi. Adapun Pengembangan SDM yang dimaksud mencakup kegiatan:



1) Kegiatan sertifikasi telah dilaksanakan pada 1.138 peserta yang dilaksanakan mekanisme APBN-RM dan kontribusi PNBP dimana dari jumlah tersebut yang dinyatakan kompeten adalah sebanyak 1.074 orang. Kegiatan sertifikasi ini merupakan sertifikasi untuk Jabatan Aparatur Lingkup Kemendagri, Sertifikasi Perpindahan Jabatan PPUPD, Sertifikasi Jenjang PPUPD, Sertifikasi Jenjang Pemadam Kebakaran, Keuangan/Bendahara. 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 2.273 orang dimana 2.157 orang diantaranya dinyatakan kompeten dan tersertifikasi. Dengan total peserta sebanyak 3.231 orang yang berkompeteren dengan pola Rupiah Murni, Penerimaan Negara Bukan Pajak dan Fasilitasi. Beberapa wilayah yang mengikuti sertifikasi antara lain Provinsi Kalimantan Timur, Provinsi Jawa Barat, Provinsi Sulawesi Selatan, Provinsi Riau, Provinsi Sumatera Barat, Kabupaten Karawang, DKI Jakarta, Provinsi Jawa Timur, Provinsi Kalimantan Tengah, Provinsi Bali, Provinsi Sumatera Selatan, Provinsi Jawa Tengah, Provinsi Aceh, Provinsi Lampung, Kalimantan Utara, Kota Tasikmalaya, Kepulauan Riau, Sulawesi Tengah, Kabupaten Pringsewu, Siantar dan Kota Bogor.



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 957 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 450 orang dengan rincian peserta 9 orang berasal dari Kemendagri dan 441 dari Pemda. 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 Salah satu fokusnya adalah mengembangkan kemampuan aparatur pemerintah agar mampu menerapkan standar pelayanan yang baik dan efektif.

- b. Diklat Manajemen Strategi Penyelenggaraan Pembangunan Bagi Camat di Wilayah Perbatasan Antar Negara sebanyak orang dengan rincian peserta 1 orang berasal dari Kemendagri dan 147 dari Pemda. RPJMN menekankan pada penguatan kapasitas kepala daerah dan pejabat struktural di pemerintahan daerah, termasuk camat yang memegang peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan 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 120 orang. Kegiatan ini dilaksanakan dalam rangka mendukung implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah. Selain itu kegiatan ini juga dilaksanakan sebagai upaya mendorong inovasi di sektor pemerintahan dan masyarakat untuk mencapai tujuan pembangunan yang lebih efisien. Diklat Inovasi ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan aparatur pemerintah dalam mengembangkan dan menerapkan inovasi yang dapat meningkatkan efisiensi birokrasi, memperbaiki pelayanan publik, dan mendorong kemajuan di berbagai sektor pembangunan, baik di tingkat nasional maupun daerah;



- d. Diklat Legal Drafting Bagi ASN Di Lingkungan Kemendagri dan Diklat Legal Drafting (Penyusunan Perda dan Perkada) Bagi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri sebanyak 120. 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 119 orang dengan rincian peserta 104 orang berasal dari Kemendagri dan 15 dari Pemda. Kegiatan ini dilaksanakan guna peningkatan kapasitas pejabat fungsional PPUPD di lingkup Kemendagri dan Pemda guna meningkatkan akuntabilitas dan penguatan sistem pengawasan di pemerintahan daerah (penguatan Pengawasan dan Akuntabilitas Pemerintahan Daerah), khususnya terkait dengan jabatan fungsional pengawas pemerintah urusan pemerintahan daerah, untuk memastikan bahwa urusan pemerintahan daerah berjalan sesuai dengan aturan dan tujuan yang telah ditetapkan.

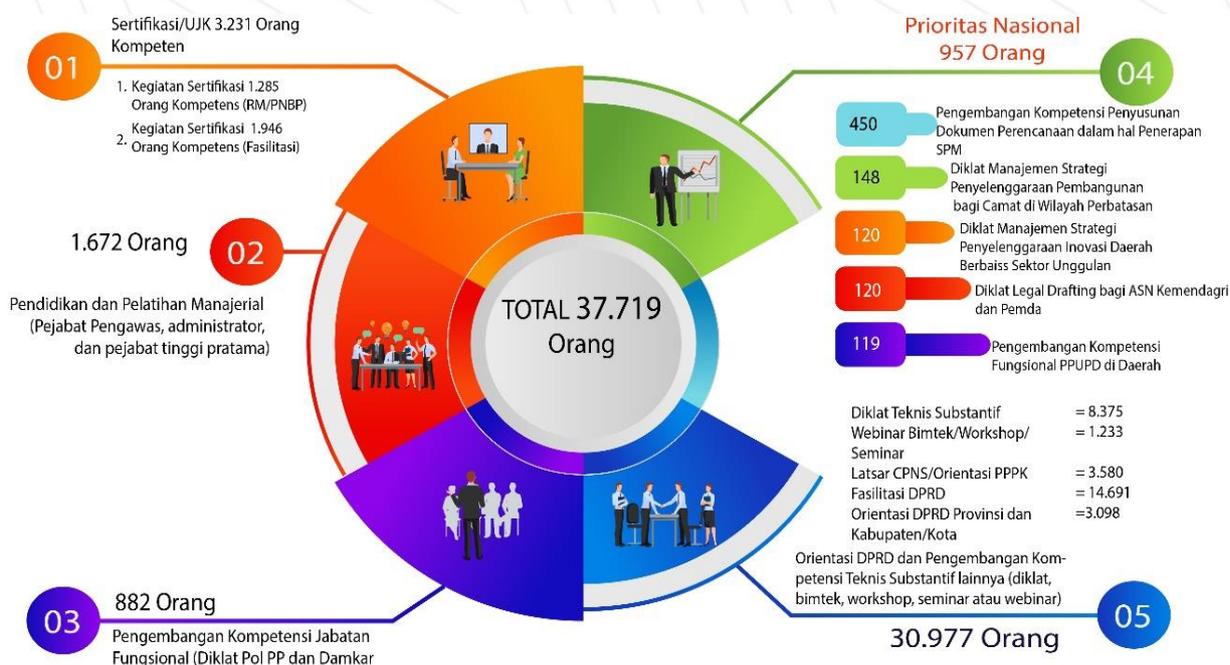


- 3) Pengembangan Kompetensi Jabatan fungsional Pol-PP dan Pemadam Kebakaran dengan total alumni sebanyak 882 orang yang terdiri dari pelaksanaan diklat Satuan Polisi Pamong Praja dengan alumni sebanyak 190 orang, Diklat Pemadam kebakaran dengan alumni sebanyak 657 orang dan Training of Trainers Pemadam kebakaran dengan alumni sebanyak 35 orang yang diikuti oleh Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota. 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 pratama sebanyak 1.672 orang alumni yang berasal dari pejabat lingkup Kementerian Dalam Negeri 80 orang dan Pemda 1592 Orang yang bersumber dari Rupiah Murni dan Penerimaan Negara Bukan Pajak;

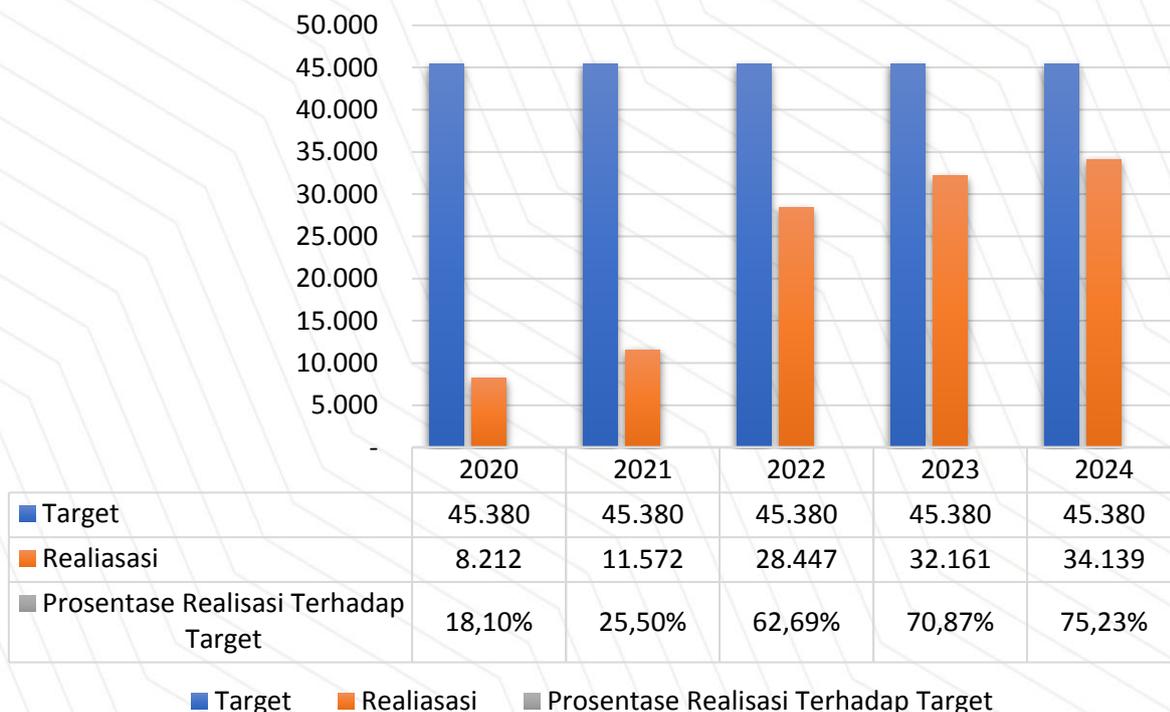
- 5) Pendidikan Latihan Dasar CPNS, Orientasi PPPK dan Pengembangan Kompetensi Teknis Substantif lainnya baik itu berupa pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, workshop, seminar atau webinar yang dilaksanakan baik melalui pembelajaran klasikal, blended learning, dan Seminar/Webinar serta fasilitasi adalah sebanyak 27.879 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 dengan rincian peserta 1.940 orang berasal dari Kemendagri dan 25.939 dari Pemda.
- 6) Orientasi bagi Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui mekanisme Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) adalah sebanyak 3.098 orang.



Gambar 3.2 sebaran jenis pengembangan kompetensi

Dapat dijelaskan bahwa infografis diatas adalah jumlah total pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh BPSDM Kemendagri sebanyak 37.719 orang, akan tetapi yang masuk dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) sebanyak 34.139 orang karena pelatihan dasar CPNS dan PPPK sebanyak 3.580 orang tidak termasuk kedalam IKU Menteri karena belum menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Tabel Perbandingan Capaian Kinerja 2020 s.d. 2024



Gambar 3.3 grafik perbandingan Capaian IKU I periode 2020-2024

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, 2022 maupun 2023. 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 2020-2023, 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 2023 baik melalui LMS, Webinar dan lain sebagainya.



Gambar 3.4 Capaian Pengembangan Kompetensi berdasarkan Prioritas Nasional

3.1. Capaian Kinerja Indikator Kinerja Program

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 2023 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri. Capaian Kinerja atas pencapaian indikator kinerja Program UKE I BPSDM Kemendagri tahun anggaran 2024 disampaikan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Capaian Indikator Kinerja Program UKE I BPSDM Kemendagri Tahun Anggaran 2024

No	Tujuan/Sasaran/Indikator	Target Tahun 2023	Realisasi Tahun 2023	Capaian Tahun 2023	Target Tahun 2024	Realisasi Tahun 2024	Capaian Tahun 2024
1	Meningkatnya Kualitas Standard dan Kompetensi Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri						
	1. Jumlah standard pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri yang berkualitas	21 NSPK	26 NSPK	123,81%	14 NSPK	16 NSPK	114,29%
	2. Jumlah peningkatan kompetensi SDM aparatur pemerintahan dalam negeri dan berdaya saing	14.736	17.415	118,18%	13.263	18.554	139,90%
	3. Jumlah Pejabat Strategis Pemerintahan Dalam Negeri yang Tersertifikasi	1.372	2.332	169,97%	536	1.074	200,37%
	4. Persentase Pembangunan Database (basis data) SDM ASN	85.00%	85.00%	100,00%	87.00%	87.00%	100,00%
2	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	Nilai 14			Nilai 18	-	-
	2. Nilai capaian Kinerja Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai 21			Nilai 34	-	-
	TOTAL			171,47%			138,64%

Indikator Kinerja Program yang menjadi tanggung jawab UKE I BPSDM Kemendagri sebagaimana tertuang pada tabel diatas, diketahui bahwa BPSDM bertanggungjawab terhadap 6 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.



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 125,61% 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 114,29%. 16 (enam belas) dokumen NSPK dan 1 (satu) Pengembangan Konten Digitalisasi yang menjadi kewajiban penyusunan NSPK yang terdapat dalam DIPA telah dapat terealisasi hingga akhir tahun 2024. Dokumen yang dihasilkan pada tahun 2024 adalah Dokumen NSPK/Standar yang telah dihasilkan meliputi:

1. Kepmendagri nomor 800.1.14-856 Tahun 2024 tentang Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Pengembangan Kompetensi Pengawasan Standar Pelayanan Minimal;
2. Kepmendagri nomor 800.1.14-855 Tahun 2024 tentang Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Pengembangan Kompetensi Pengawasan Urusan Pemerintahan Daerah;
3. Kepmendagri nomor 800.1.14-857 Tahun 2024 tentang Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Pengembangan Kompetensi Laporan Hasil Pengawasan;
4. Kepmendagri nomor 800.1.14.1-852 Tahun 2024 tentang Standar Kompetensi Kerja Pemerintahan Dalam Negeri Pengembangan Kompetensi Audit Investigasi;
5. Kepmendagri nomor 800.1.14.1-853 Tahun 2024 tentang Standar Kompetensi Kerja Pemerintahan Dalam Negeri Pengembangan Kompetensi Audit Kinerja;
6. Kepmendagri nomor 800.1.14.1-854 Tahun 2024 tentang Standar Kompetensi Kerja Pemerintahan Dalam Negeri Pengembangan Kompetensi Perencanaan Berbasis Risiko;
7. Kepmendagri nomor 800.1.14.1-855 Tahun 2024 tentang Standar Kompetensi Kerja Pemerintahan Dalam Negeri Review Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah;
8. Kepmendagri nomor 800.2.4.4-858 Tahun 2024 tentang Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Training Officer Course Pemerintahan Dalam Negeri;
9. Kepmendagri nomor 800.2 – 034 Tahun 2025 tentang Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Management of Training;
10. Kepmendagri nomor 800.2 – 036 Tahun 2025 tentang Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Teknis Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Daerah;
11. Kepmendagri nomor 800.2 – 035 Tahun 2025 tentang Standar Kompetensi Kerja Pemerintahan Dalam Negeri Pendidikan dan Pelatihan Digital Forensik bagi Aparat Pengawasan Internal Pemerintah;
12. Kepmendagri nomor 800.2 – 033 Tahun 2025 tentang Standar Kompetensi Kerja Pemerintahan Dalam Negeri Pendidikan dan Pelatihan Review Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional;
13. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: 800.2.2-1084 Tahun 2024 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Orientasi Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota;
14. Kepmendagri Nomor 800.2.2.2-1734 Tahun 2024 Pedoman Evaluasi Pengembangan Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
15. Kepmendagri Nomor 100.4.3-1735 Tahun 2024 Tentang Kerangka Kualifikasi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri; dan
16. Pedoman Digitalisasi Standarisasi dan Sertifikasi; dan
17. Adapun yang masih belum disahkan yaitu Penyusunan Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 71 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Bagi Polisi Pamong Praja masih dalam tahap Harmonisasi Kementerian Hukum dan Ham.

- 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 2024.

Formulasi Pengukuran:

Jumlah Alumni Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur Pemdagri Selama Satu Tahun

Pada tahun 2024, Capaian kinerja pada indikator ini adalah sebesar 139,90% dimana telah dilakukan pengembangan kompetensi pada 18.554 orang ASN Kemendagri dan Pemda dari target sebanyak 13.262 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 450 orang;
 - b. Diklat Manajemen Strategi Penyelenggaraan Pembangunan Bagi Camat di Wilayah Perbatasan Antar Negara sebanyak 148 orang;
 - c. Diklat Manajemen Strategi Pengembangan Inovasi Daerah Berbasis Sektor Unggulan Wilayah sebanyak 120 orang;
 - d. Diklat Legal Drafting Bagi ASN di lingkungan Kemendagri dan Diklat Legal Drafting (Penyusunan Perda dan Perkada) Bagi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri sebanyak 120 orang; dan.
 - e. Pengembangan Kompetensi Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah sebanyak 119 orang.

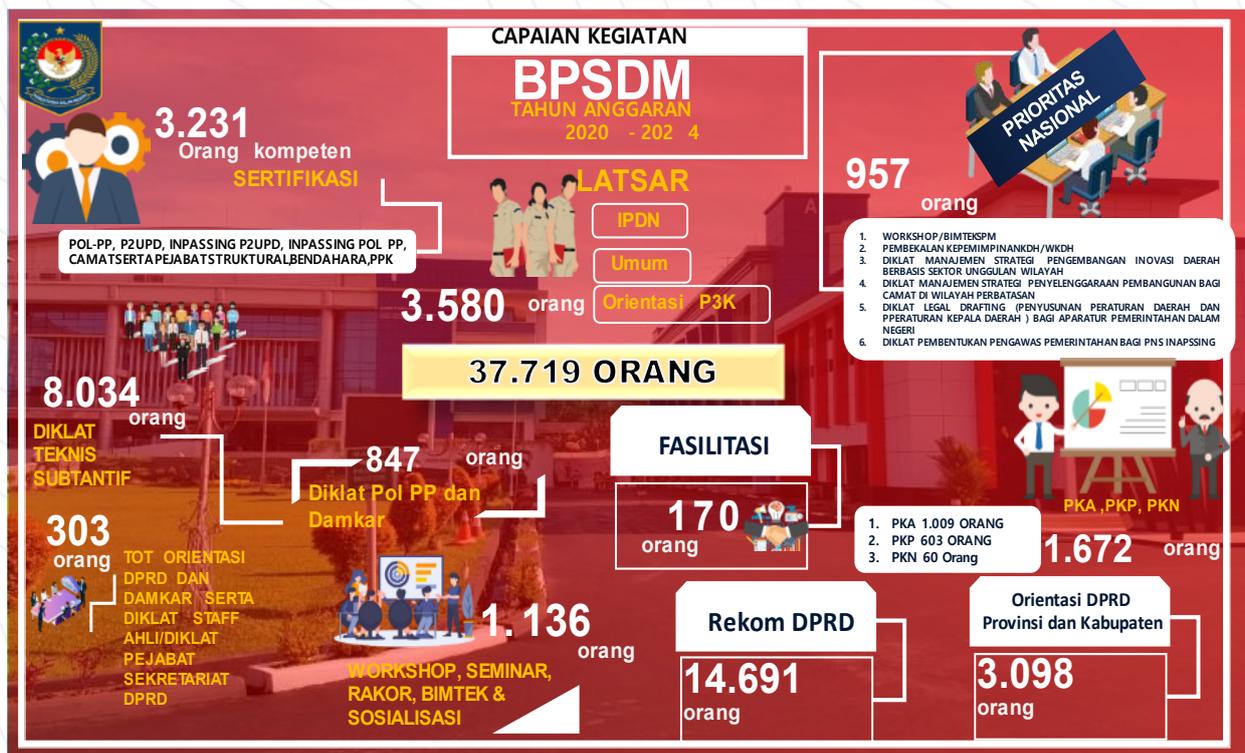


- 2) Pengembangan Kompetensi Jabatan fungsional meliputi pelaksanaan diklat Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam kebakaran sebanyak 882 orang. Pengembangan kompetensi ini mencakup diklat teknis yang mendukung peningkatan kapasitas pejabat fungsional di bidangnya dan diklat dasar. Telah dilaksanakan pengembangan kompetensi Teknis Substantif Pemerintahan Dalam Negeri sebanyak 5.662 orang alumni.
- 3) Pendidikan dan Pelatihan Manajerial dengan sasaran pejabat pengawas, pejabat administrator, dan pejabat tinggi pratama sebanyak 1.672 orang alumni yang berasal dari pejabat lingkup Kementerian Dalam Negeri 80 orang dan Pemda 1592 Orang yang bersumber dari Rupiah Murni dan Penerimaan Negara Bukan Pajak; Telah dilaksanakan pengembangan kompetensi melalui Bimbingan Teknis, Workshop, Seminar sebanyak 2.134 orang.
- 4) Pendidikan Latihan Dasar CPNS, Orientasi PPPK dan 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 27.879 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 dengan rincian peserta 1.940 orang berasal dari Kemendagri dan 25.939 dari Pemda.
- 5) Orientasi bagi Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui mekanisme Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) adalah sebanyak 3.098 orang.



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 2024. 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 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, BPSDM juga melakukan pembinaan bangkom dan memfasilitasi daerah dalam melaksanakan pengembangan kompetensi bagi ASN. Fasilitasi 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 37.719 Orang.



Gambar 3.5 Capaian Pengembangan Kompetensi berdasarkan Jenis Diklat

- 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 2024. Formulasi Pengukuran:

Formulasi Pengukuran:

Jumlah Alumni Sertifikasi Selama Satu Tahun

Capaian kinerja tahun 2024 pada indikator ini adalah sebesar 200,37 sertifikasi telah dilaksanakan pada 1.138 peserta yang dilaksanakan mekanisme APBN-RM dan kontribusi PNPB dimana dari jumlah tersebut yang dinyatakan kompeten adalah sebanyak 1.074 orang. Kegiatan sertifikasi ini merupakan sertifikasi untuk Jabatan Aparatur Lingkup Kemendagri, Sertifikasi Perpindahan Jabatan PPUPD, Sertifikasi Jenjang PPUPD, Sertifikasi Jenjang Pemadam Kebakaran, Keuangan/Bendahara. 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 2.273 orang dimana 2.157 orang diantaranya dinyatakan kompeten dan tersertifikasi. Dengan total peserta sebanyak 3.231 orang yang berkompeten dengan pola Rupiah Murni, Penerimaan Negara Bukan Pajak dan Fasilitasi dengan total keseluruhan 3.231 dibagi dengan target 536 dengan persentase sebesar (602.80%).



Pada tahun 2024, 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 2024 digambarkan melalui tabel berikut ini:

Tabel 3.3. Daftar Kegiatan Uji kompetensi dan Sertifikasi Tahun 2024
(sumber: Data Bidang Sertifikasi, diolah)

NO	TANGGAL	TEMPAT UJI KOMPETENSI (TUK)	Perpindahan Jabatan		JENJANG IN STRUKTUR			ASESOR	DITJEN		PESERTA	REALISASI		AGGRAN
			POL PP	PPUPD	POL PP	PPUPD	ADMIN TRATOR		PPK	BNDHRA		K	BK	
1	1 Februari 2024	BPSDM KEMENDAGRI AHLI UTAMA		5							5	5		RM
2	3 s.d 4 April 2024	Hotel Tamarin (Pst IV) Madya				60					60	58	2	PNBP
3	01 April 2024	BPSDM Prov Kaltim JPT									16	16		APBD
4	13 Mei s.d 15 Mei 2024	BPSDM KEMENDAGRI (perpindahan)		76							76	75	1	PNBP
5	16 s.d 18 Mei 2024	PPSDM Regional Bandung Muda				35					35	35		PNBP Reg
6	17 s.d 18 Mei 2024	PPSDM Regional Makassar Muda				25					25	25		PNBP Reg
7	29 s.d 30 Mei 2024	Prov Kaltim Administrator					26				26	26		APBD
8		Prov Kaltim Administrator					21				21	21		APBD
9	4 s.d 5 juni 2024	BPSDM Riau	15	23	2						40	40		APBD
10	8 Juni 2024	Uji Kompetensi Asesor Pst I						34			34	34		PNBP
11	7 s.d 8 Juni 2024	PPSDM Regional Bandung Muda							30		30	30		PNBP Reg
12	10 s.d 11 Juni 2024	Kenaikan JIG Madya Horison Pst IV				63					63	61	2	PNBP
13	14 s.d 15 Jun 2024	Keuda Pusat II							17	32	48	41	7	PNBP
14	14 s.d 15 Jun 2024	PPSDM Regional Bukittinggi				28					28	28		PNBP Reg
15	19 s.d 21 juni 2024	Pol PP Kab. Karawang				60					60	60		PNBP
16	26 s.d 27 Juni 2024	POL PP Prov Jatim (BPSDM JATIM)	3			61					64	64	0	APBD
17	2 s.d 4 Juli 2024	Pengelola keuangan daerah (Hotel Orchardz)							14	25	39	37	2	PNBP
18	8 s.d 9 Juli 2024	PPUPD Madya (Hotel Jayakarta)					114				114	114		PNBP
19	12 s.d 13 Juli 202	PPUPD Muda (Hotel Jayakarta)					19				19	19		PNBP
20	Mei 2024	POL PP DKI Jakarta	273								257	225	32	APBD
21	9 s.d 12 Juli 2024	Keuda BPSDM Prov Kalteng							15	67	82	81	1	APBD
22	11 s.d 13 Juli 2024	Keuda dan POL PP BPSDM Prov Bali							49	26	75	63	12	APBD
23	19 Juli 20 Juli 2024	Keuda Pusat II							11	50	61	53	8	PNBP
24	23 s.d 25 Juli 2024	PPUPD dan KEUDA (Hotel Orchardz)		72					12	38	122	118	4	PNBP
25	31 Juli s.d 1 Agustus	POL PP BPSDM Kemendagri				71					71	71		PNBP
26	6 s.d 8 Agus 2024	BKD Bandung (UJK Keuda)							20	61	81	80	1	PNBP
27	13 s.d 14 gustus	Keuda Sumsel							15	10	25	21	4	APBD
28	16 Agustus	Keuda Pst II							19	56	75	63	12	PNBP
29	27 s.d 28 Agustus	Pol PP Jateng	14			29					43	43		APBD
30	27 s.d 29 Agustus	Pol PP Aceh				39					39	39		APBD
31	25 s.d 26 Sep 2024	Pol PP Sumsel	7			46					53	53	0	APBD
32	14 s.d 15 Oktober 2024	PPUPD dan Pol PP BPSDM Lampung	2	14		27					43	43		APBD
33	9 s.d 10 Oktober 2024	Provinsi Kaltara Keuda								80	80	76	4	APBD
34	15 s.d 16 Oktober 2024	Provins Jatim AKT I Keuda							32	78	110	94	16	APBD
35	22 s.d 23 Okt 2024	Provins Jatim AKT II Keuda							33	52	88	84	4	APBD
36	25 s.d 26 Sep 2024	Provinsi Kalsel Keuda								35	35	32	3	APBD
37	21 s.d 22 Oktober 2024	Kabupaten Karawang							53	97	150	100	50	APBD
38	23 s.d 24 Oktober 2024	POL PP KALTARA BULUNGAN									18	18	0	APBD
39	28 s.d 30 Oktober 2024	DKI Jakarta Keuda							43	76	119	108	10	APBD
40	30 s.d 31 Okto 2024	Bulungan Kaltara	7			11				40	40	23	17	APBD
41	02 November 2024	Regional Bandung (Tabalong)							28		28	28		APBD
42	02 November 2024	Regional bandung SISWASKEUDES									25	25		APBD
43	4 s.d 5 November 2024	BPSDM Prov Bali AKT 1							37	47	84	84		APBD
44	4s.d 5 November 2024	BPSDM Prov Jateng							6	54	60	59	1	APBD
45	7 s.d 8 Nov 2024	Bali AKT 2							11	75	86	80	6	APBD
46	11 s.d 12 Nov 2024	BALI AKT 3									81	69	12	APBD
47	15 s.d 16 Nov 2024	Regional Bukittinggi							38		38	33	5	APBD
48	18 sd 19 Nov 2024	Horison Pst IV PNBP				37					37	37		PNBP
49	18 sd 19 Nov 2024	Provins Jatim AKT III Keuda							30	57	87	82	5	APBD
50	18 sd 19 Nov 2024	KALBAR								34	34	27	7	PNBP
51	19 sd 20 Nov 2024	Kota Tasikmalaya (BKPSDM)								37	37	35	2	APBD
52	19 s.d 20 Nov 2024	Jatim 4									63	59	4	
53	11 s.d 12 Nov 2024	Pol PP Sulteng				20					20	20		APBD
54	28 s.d 29 Nov 2024	Keuda Kab. Pringsewu									58	53	5	PNBP
55	28 s.d 29 Nov 2024	Keuda Kepri									81	68	13	
56	3 s.d 4 Desl 2024	keuda Siantar									42	40	2	APBD
57	5 s.d 6 Dese 2024	keuda Jateng									41	41		
58	10 s.d 11 Des 2024	Pol PP Bogor									39	39		APBD

Tabel diatas menunjukkan bahwa kegiatan sertifikasi dilaksanakan untuk kebutuhan inpassing dan penjenjangan untuk jabatan fungsional yang saat ini menjadi binaan Kemendagri yaitu PPUPD dan Satpol PP. mekanisme pelaksanaan kegiatan dilakukan secara luring baik untuk yang didanai oleh APBN (RM) maupun PNBP. Total peserta yang mengikuti adalah sebanyak 3.411 orang peserta dimana 3.231 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 basis data, BPSDM menyediakan aplikasi yang difungsikan untuk perekaman basis data kepesertaan pengembangan kompetensi dan sertifikasi. Formulasi Pengukuran:

Formulasi Pengukuran:

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

Basis data yang baru terbangun pada kurun waktu tahun 2024 diketahui baru sekitar 87% atau 39.482 orang yang terdaftar dalam kepesertaan pengembangan kompetensi. Capaian kinerja indikator ini pada tahun 2024 adalah sebesar 100% atau mendapat predikat sangat berhasil.

e. Indikator ini menjadi tambahan dan perbaikan bagi sarana dan prasarana BPSDM Kemendagri dan tidak termasuk pada Perjanjian Kinerja Kepala BPSDM Kemendagri: 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 dihitung 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 tabel capaian kinerja sebagaimana disebutkan sebelumnya, diketahui bahwa pada hingga akhir tahun 2024 adalah sebesar 51,45% dari target sebesar 70% atau total persentase sebesar 73,50%. Hal ini dihitung dari realisasi belanja modal kumulatif tahun 2020-2024 sebesar Rp.44.890.356.000,- 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 memenuh jumlah anggaran sesuai kebutuhan

Adapun efisiensi terhadap penggunaan anggaran PNPB 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.

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. Yang terdiri dari:

- a. Indikator 3.1 : Nilai Capaian Kinerja pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 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 desain reformasi birokrasi. Formula pengukuran:

Nilai Capaian Kinerja Reformasi Birokrasi lingkup BPSDM Kemendagri

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

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

Pada Sasaran Strategis Ke-3 ini menjelaskan bahwa BPSDM tidak melaksanakan penilaian Nilai Reformasi Birokrasi dan Nilai Capaian Kinerja Pembangunan Zona Integritas karena sudah terpusat pada Kementerian Dalam Negeri sehingga Sasaran Strategis ke-3 tidak keluar nilainya pada BPSDM Kemendagri.

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) Tahun 2024, realisasi UKE I Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri berada pada prosentasi realisasi anggaran sebesar 99,36% dari nilai pagu akhir sebesar Rp230.806.716.000. Nilai pagu akhir ini merupakan nilai atas revisi terakhir yang dilakukan pada bulan Desember 2024. Nilai realisasi ini turun 0,27% dibandingkan tahun sebelumnya. 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 mengefisiensikan sumber daya yang ada untuk pencapaian penyerapan anggaran yang maksimum dengan maksud dapat menjadi daya ungkit bagi pemulihan ekonomi nasional. Rincian realisasi anggaran tahun 2024 pada masing-masing unit kerja eselon II adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Perbandingan realisasi anggaran tahun 2020-2024
UKE I BPSDM Kemendagri

Kode	Uraian	2020		2021		2022		2023		2024	
		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%	219.168.314.965	99,63%	229.334.445.297	99,36%
403231	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	73.912.493.175	96,29%	81.839.105.440	99,58%	89.885.479.994	99,82%	99.996.088.020	99,50%	112.647.498.355	99,26%
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%	26.202.290.528	99,67%	30.175.730.243	99,38%
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%	21.679.266.159	99,86%	25.659.082.915	99,73%
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%	19.581.695.905	99,96%	10.640.627.048	99,95%
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%	25.039.855.061	99,70%	27.434.823.635	99,62%
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%	26.669.119.292	99,59%	22.776.683.101	98,85%

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa realisasi keuangan BPSDM kemendagri terdapat penurunan realisasi dari tahun sebelumnya sebesar 0,27%.

4

BAB IV

PENUTUP
PERMASALAHAN
TINDAK LANJUT

BAB IV

PENUTUP

4.1. Permasalahan

Penyelenggaraan program pengembangan sumber daya aparatur pemerintahan dalam negeri selama tahun 2024, tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang muncul di tahun berjalan. Permasalahan terkait capaian indikator kinerja utama dan program antara lain yaitu:

1. Terbitnya Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang ditetapkan pada 31 Oktober 2023, bahwa pengembangan kompetensi merupakan kewajiban bagi ASN melalui pembelajaran secara terus-menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi, sehingga perlu penyesuaian terhadap strategi pelaksanaan pengembangan kompetensi kedepan apalagi dengan keterbatasan anggaran, BPSDM kemendagri perlu segera membuat strategi untuk melaksanakan sertifikasi dan pengembangan kompetensi bagi pegawai Kemendagri dan pemda yang tidak efektif lagi jika dilaksanakan secara klasikal/offline/luring.
2. Belum optimalnya implementasi Standar Kompetensi Kerja Pemerintahan Dalam Negeri (SKK-PDN) dan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri (SP2-PDN) dalam pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri.
3. Kegiatan pengembangan kompetensi belum menjadi salah satu prioritas yang berdampak terhadap keterbatasan anggaran utamanya dalam APBD (penganggaran PNBPN) dan berdampak pula terhadap keterbatasan aparatur yang diusulkan menjadi peserta, termasuk di internal Kemendagri.
4. Perubahan kebijakan yang dinamis serta perkembangan teknologi yang cukup pesat, belum diimbangi dengan penyesuaian dan pembaharuan perangkat dan metode pengembangan kompetensi.
5. Masih terbatasnya SDM yang memiliki kompetensi dalam melakukan analisis data terkait standarisasi, sertifikasi dan pengembangan kompetensi sehingga data yang dimiliki oleh BPSDM Kemendagri tidak detail dan terstruktur.

4.1. Tindak Lanjut

Pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2024 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. Learning Management System (LMS)**
Saat ini BPSDM kemendagri sedang Membangun sistem berbasis teknologi *Learning Management System* (LMS) untuk mensinkronkan seluruh data pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh seluruh pihak terkait serta peningkatan koordinasi.
- 2. Penguatan dan peningkatan koordinasi**
Penguatan dan peningkatan koordinasi, dan mendorong kegiatan pengembangan kompetensi untuk diprioritaskan dan diatur dalam pedoman penyusunan APBD di setiap tahun.
- 3. Maksimalitas peran LSPPDN sebagai lembaga sertifikasi kompetensi pemerintahan dalam negeri.**
- 4. 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.
- 5. Mengusulkan tambahan pegawai ASN (PNS dan PPPK) yang memiliki kompetensi dalam melakukan analisis data terkait standarisasi, sertifikasi dan pengembangan kompetensi dengan harapan dapat memberikan dampak yang signifikan terutama terkait rekonstruksi data lingkup BPSDM Kemendagri, PPSDM Regional dan Balai.**

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.

LAMPIRAN

Rapat Koordinasi Nasional Kepala BPSDM Provinsi dan Kabupaten/Kota Tahun 2024 di Provinsi Sumatera Selatan





**MENTERI DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN DALAM NEGERI**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sugeng Hariyono

Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut pihak pertama,

Nama : Muhammad Tito Karnavian

Jabatan : Menteri Dalam Negeri

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua.

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua,
Menteri Dalam Negeri,

Muhammad Tito Karnavian

Jakarta,

Pihak Pertama,
**Kepala Badan
Pengembangan Sumber Daya Manusia,**

Sugeng Hariyono

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN DALAM NEGERI

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Kapasitas dan Kualitas SDM Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur Minimal 20 Jam Pelajaran (JP) Per Tahun	75%

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Kualitas Standard dan Kompetensi Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri	1. Jumlah Standard Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri yang Berkualitas	14 NSPK
		2. Jumlah Peningkatan Kompetensi SDM Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri dan Berdaya Saing	13.262 Orang
		3. Jumlah Pejabat Strategis pemerintahan Dalam Negeri yang Tersertifikasi	536 Orang
		4. Persentase Pembangunan Database (Basis Data) SDM ASN	87%
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Unit Kerja Eselon I Kementerian Dalam Negeri	1. Persentase dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya Unit Kerja Eselon I	100%

Unit Kerja Eselon I/Program/Kegiatan

Anggaran*

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Rp. 230.806.716.000,-

Program Pembinaan Kapasitas Pemerintahan Daerah dan Desa

Rp. 75.073.869.000,-

1. Pengembangan dan Pelaksanaan Standarisasi dan Sertifikasi

Rp. 3.298.459.000,-

2. Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri

Rp. 71.775.410.000,-

Program Dukungan Manajemen

Rp. 155.732.847.000,-

1. Layanan Legislasi dan Litigasi Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Rp. 167.800.000,-

2. Pengelolaan Keuangan, BMN, dan Umum Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Rp. 152.631.590.000,-

- | | |
|--|---------------------|
| 3. Pengelolaan Komunikasi dan Informasi Publik Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia | Rp. 1.894.351.000,- |
| 4. Pengelolaan Organisasi dan SDM Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia | Rp. 1.039.106.000,- |

Terdapat pagu blokir sebesar **Rp.875.768.000,-*

Pihak Kedua
Menteri Dalam Negeri,


Muhammad Tito Karnavian

Jakarta,

Pihak Pertama
**Kepala Badan
Pengembangan Sumber Daya Manusia,**


Sugeng Hariyono

MANUAL INDIKATOR KINERJA UTAMA

Sasaran Program	: Meningkatkan Kualitas Standar Dan Kompetensi Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri
Indikator Kinerja Program	: Jumlah Peningkatan Kompetensi SDM Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri Dan Berdaya Saing
Deskripsi Indikator Kinerja Program	: Menunjukkan jumlah ASN yang Mengikuti pengembangan kompetensi dalam 1 tahun anggaran dengan BPSDM dan/atau PPSDM Kemendagri Regional dan Balai sebagai penyelenggaranya
Formula Pengukuran	: Jumlah Alumni pengembangan kompetensi baik yang bersmber dana APBN maupun PNBPN.
Satuan Pengukuran	: Orang
Unit/ Pihak Penanggung Jawab IKU	: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (UKE I)
Unit/Pihak Penyedia Dana	: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (UKE I)
Sumber Dana	: APBN dan PNBPN
Periode Pelaporan	: Tahunan
Target Tahun 2024	: 13.262 orang

KEPALA BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,



SUGENG HARIYONO

MANUAL INDIKATOR KINERJA UTAMA

Sasaran Program	:	Meningkatnya Kualitas Standar Dan Kompetensi Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri
Indikator Kinerja Program	:	Jumlah Standar Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Yang Berkualitas
Deskripsi Indikator Kinerja Program	:	Menghitung data jumlah NSPK yang telah tersusun berdasarkan data Rencana Kinerja
Formula Pengukuran	:	Jumlah NSPK
Satuan Pengukuran	:	NSPK
Unit/ Pihak Penanggung Jawab IKU	:	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (UKE I)
Unit/Pihak Penyedia Dana	:	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (UKE I)
Sumber Dana	:	APBN
Periode Pelaporan	:	Tahunan
Target Tahun 2024	:	14 NSPK

KEPALA BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,

SUGENG HARIYONO

MANUAL INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

Sasaran Strategis	: Meningkatkan Kapasitas Dan Kualitas SDM Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri.
Deskripsi Sasaran Strategis	: Peningkatan kemampuan dan kompetensi SDM aparatur yang melakukan penyelenggaraan pemerintahan baik itu lingkup Kemendagri dan Pemerintah Daerah untuk tujuan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, akuntabel dan efektif serta mendorong para ASN untuk dapat berkinerja tinggi.
Indikator Kinerja Utama	: Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi SDM aparatur minimal 20 Jam Pelajaran (JP) per tahun
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	<ol style="list-style-type: none">1. Indikator ini mengukur sejauhmana implementasi jam pelajaran minimal (20JP) yang harus diikuti oleh setiap ASN Kemendagri dan Pemerintah Daerah, dengan mengacu pada Pasal 203 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN untuk Melakukan Pengembangan Kompetensi pada Lingkup Kemendagri.2. Pengembangan kompetensi yang diukur dan menjadi kinerja dalam indikator ini merupakan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh BPSDM Kemendagri sebagaimana tertuang dalam dokumen perencanaan tahunan.3. Pengembangan kompetensi SDM aparatur dimaksud mencakup kegiatan:<ol style="list-style-type: none">a. Pendidikan dan pelatihan;b. Bimbingan teknis;c. <i>Workshop</i>; dand. Seminar/webinar.4. Penetapan Target pada dalam indikator merupakan jumlah total target peserta pengembangan kompetensi berdasarkan Renstra BPSDM periode 2020-2024. Jumlah total target peserta tersebut dibagi kedalam proporsi sebagai berikut:<ol style="list-style-type: none">a. Jumlah ASN Kemendagri sebanyak 5.448 orang; danb. Jumlah ASN Pemda sebanyak 39.932 orang.
Satuan Pengukuran	: Persentase (%)
Formula Pengukuran	: $((\text{jumlah ASN Kemendagri yang mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP} / \text{jumlah ASN Kemendagri} \times 100\%) + (\text{jumlah ASN Pemerintah Daerah yang mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP} / \text{target ASN Pemerintah Daerah sesuai dokumen Renstra} \times 100\%)) / 2$
Unit/ Pihak Penanggung Jawab IKU	: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (UKE I)
Unit/Pihak Penyedia Dana	: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (UKE I)
Sumber Data	<ol style="list-style-type: none">1. Renstra Kemendagri2. Dokumen rencana tahunan kemendagri3. Data alumni pengembangan kompetensi BPSDM Kemendagri
Periode Pelaporan	: Tahun (2024)
Target Tahun 2024	: 75%

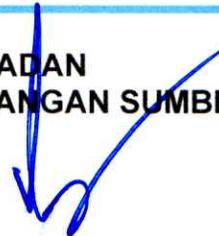
KEPALA BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,

SUGENG HARIYONO

MANUAL INDIKATOR KINERJA UTAMA

Sasaran Program	:	Meningkatnya Kualitas Standar Dan Kompetensi Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri
Indikator Kinerja Program	:	Jumlah Pejabat Strategis Pemerintahan Dalam Negeri Yang Tersertifikasi
Deskripsi Indikator Kinerja Program	:	Jumlah pejabat strategis lingkup Kemendagri dan Pemda yang telah mengikuti sertifikasi atas jabatannya dan atas pengembangan kompetensi yang diikuti atau pun atas kegiatan <i>inpassing</i> jabatan fungsional yang diikuti lingkup Kemendagri dan Pemda
Formula Pengukuran	:	Jumlah ASN Pejabat Strategis yang tersertifikasi
Satuan Pengukuran	:	Orang
Unit/ Pihak Penanggung Jawab IKU	:	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (UKE I)
Unit/Pihak Penyedia Dana	:	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (UKE I)
Sumber Dana	:	APBN dan PNBPN
Periode Pelaporan	:	Tahunan
Target Tahun 2024	:	536 orang

KEPALA BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,



SUGENG HARIYONO

MANUAL INDIKATOR KINERJA UTAMA

Sasaran Program	: Meningkatkan Kualitas Standar Dan Kompetensi Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri
Indikator Kinerja Program	: Persentase Pembangunan <i>Database</i> (Basis Data) SDM ASN
Deskripsi Indikator Kinerja Program	: Menunjukkan pemenuhan infrastruktur TIK dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi dengan mengacu pada rencana strategis instansi
Formula Pengukuran	: Persentase anggaran yang teralokasi pada tahun berjalan dibandingkan dengan total kebutuhannya serta <i>assessment</i> TIK oleh bagian umum
Satuan Pengukuran	: Persentase (%)
Unit/ Pihak Penanggung Jawab IKU	: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (UKE I)
Unit/Pihak Penyedia Dana	: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (UKE I)
Sumber Dana	: APBN
Periode Pelaporan	: Tahunan
Target Tahun 2024	: 87%

KEPALA BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,



SUGENG HARIYONO

MANUAL INDIKATOR KINERJA UTAMA

Sasaran Program	:	Meningkatnya Kualitas Layanan Manajemen Dan Dukungan Teknis Lainnya Unit Kerja Eselon I Kementerian Dalam Negeri
Indikator Kinerja Program	:	Nilai Capaian Kinerja Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Deskripsi Indikator Kinerja Program	:	Menunjukkan nilai capaian Reformasi Birokrasi instansi berdasarkan hasil penilaian PMPRB Menpan
Formula Pengukuran	:	Nilai Reformasi Birokrasi berdasarkan hasil <i>asesment</i>
Satuan Pengukuran	:	Nilai
Unit/ Pihak Penanggung Jawab IKU	:	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (UKE I)
Unit/Pihak Penyedia Dana	:	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (UKE I)
Sumber Dana	:	APBN
Periode Pelaporan	:	Tahunan
Target Tahun 2024	:	Nilai 18

KEPALA BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,

SUGENG HARIYONO

MANUAL INDIKATOR KINERJA UTAMA

Sasaran Program	: Meningkatkan Kualitas Layanan Manajemen Dan Dukungan Teknis Lainnya Unit Kerja Eselon I Kementerian Dalam Negeri
Indikator Kinerja Program	: Nilai Capaian Kinerja Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Deskripsi Indikator Kinerja Program	: Menunjukkan nilai hasil <i>assessment</i> dalam pembangunan zona integritas lingkup BPSDM Kemendagri oleh tim audit internal/tim <i>assessment</i> K/L
Formula Pengukuran	: Nilai pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas korupsi pada UKE I Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Satuan Pengukuran	: Nilai
Unit/ Pihak Penanggung Jawab IKU	: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (UKE I)
Unit/Pihak Penyedia Dana	: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (UKE I)
Sumber Dana	: APBN
Periode Pelaporan	: Tahunan
Target Tahun 2024	: Nilai 34

KEPALA BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,


SUGENG HARIYONO

MANUAL INDIKATOR KINERJA UTAMA

Sasaran Program	:	Meningkatnya Kualitas Standar Dan Kompetensi Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri
Indikator Kinerja Program	:	Persentase Peningkatan Sarana Dan Prasarana BPSDM
Deskripsi Indikator Kinerja Program	:	Menunjukkan pemenuhan sarana dan prasarana baik sarana prasarana perkantoran maupun sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pengembangan kompetensi
Formula Pengukuran	:	Persentase pemenuhan sarana dan prasarana terhadap rencana penyediaan sarana dan prasarana jangka panjang
Satuan Pengukuran	:	Persentase (%)
Unit/ Pihak Penanggung Jawab IKU	:	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (UKE I)
Unit/Pihak Penyedia Dana	:	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (UKE I)
Sumber Dana	:	APBN dan PNBPN
Periode Pelaporan	:	Tahunan
Target Tahun 2024	:	90%

KEPALA BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,

SUGENG HARIYONO



**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN DALAM NEGERI**

2024

