

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi. Saat ini, sumber daya manusia tidak lagi dipandang hanya sebagai sumber daya, namun merupakan suatu modal atau aset dalam suatu organisasi, atau dengan kata lain saat ini istilah *human resource* sudah beralih menjadi *human capital*. Sumber daya manusia dilihat sebagai aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan serta sebagai investasi bagi organisasi dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Sumber daya manusia sebagai penggerak dalam pencapaian pembangunan nasional. Hal ini dapat dilihat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019, 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 dimaksud.

BPSDM Kemendagri dibentuk pada tahun 2015 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 keempat 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 yang memiliki tiga sasaran indikator yang meliputi: 1) Meningkatnya kompetensi aparatur Kementerian Dalam Negeri dan pemerintah daerah; 2) Meningkatnya cakupan pengembangan kompetensi aparatur Kementerian Dalam Negeri; dan 3) Meningkatnya kualitas dan kuantitas penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia Kementerian Dalam Negeri dan pemerintah daerah.

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 penyusunan standardisasi, pengembangan kompetensi kemendagri dan pemda, pengembangan kompetensi kecamat/prajaan dan manajemen kepemimpinan, pengembangan kompetensi fungsional dan teknis, pendidikan dan pelatihan regional dan pelaksanaan sertifikasi, serta dukungan manajemen dan teknis lainnya.

Laporan Kinerja (Lapkin) BPSDM ini menjadi bentuk laporan pertanggungjawaban dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta penggunaan anggaran Tahun 2018. Melalui Lapkin, dapat dilihat kinerja program dan kinerja kegiatan yang diperoleh dalam mencapai sasaran program tersebut.

1.2 Tugas dan Fungsi BPSDM

Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 43 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 8 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 43 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri, BPSDM mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri. Dalam melaksanakan tugasnya, BPSDM menyelenggarakan fungsi:

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

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

1. Sekretariat Badan Pengembangan SDM

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

- a) Penyusunan perencanaan, monitoring, evaluasi, data, pelaporan program, dan anggaran pengembangan sumber daya manusia;
- b) Pelaksanaan anggaran, perbendaharaan, verifikasi, dan pengelolaan aset;

- c) Penyusunan perundang-undangan, pengelolaan kepegawaian, dan administrasi kerja sama;
- d) Pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, sarana dan prasarana, serta perpustakaan dan publikasi; dan
- e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Kepala Badan

2. Pusat Standardisasi dan Sertifikasi

Pusat Standardisasi dan Sertifikasi mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan standardisasi dan sertifikasi kompetensi, tenaga kependidikan, lembaga kependidikan, kurikulum dan modul, serta pengembangan teknologi pembelajaran. Pusat ini menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a) Penyusunan kebijakan teknis dan rencana standardisasi dan sertifikasi kompetensi, tenaga kependidikan, lembaga kependidikan, kurikulum, dan pengembangan teknologi pembelajaran di bidang Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah;
- b) Pelaksanaan standardisasi, penilaian, dan sertifikasi kompetensi aparatur di bidang Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah;
- c) Pelaksanaan standardisasi dan sertifikasi kompetensi tenaga kependidikan di bidang Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah;
- d) Pelaksanaan standardisasi dan akreditasi lembaga kependidikan Kementerian Dalam Negeri, Pemerintahan Daerah, dan perguruan tinggi penyelenggara orientasi dan pendalaman tugas DPRD;
- e) Pembinaan lembaga pengembangan kompetensi dan lembaga sertifikasi di bidang Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah;
- f) Pengelolaan tenaga standardisasi kompetensi serta lembaga pengembangan kompetensi dan lembaga sertifikasi di bidang Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah;
- g) Pelaksanaan standardisasi kurikulum, modul, dan pengembangan teknologi pembelajaran;
- h) Pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan standardisasi, penilaian kompetensi dan sertifikasi di bidang Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah; dan

- i) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Kepala Badan.

3. Pusat Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri

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

- a) Penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri;
- b) Pelaksanaan standardisasi kompetensi, kurikulum dan modul di bidang Pemerintahan Dalam Negeri;
- c) Pelaksanaan bimbingan teknis, penataran, kursus, orientasi, dan seminar di bidang Pemerintahan Dalam Negeri;
- d) Pelaksanaan bimbingan teknis, penataran, kursus, orientasi, dan seminar bagi pimpinan daerah di bidang pemerintahan dalam negeri;
- e) Pembinaan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi di bidang Pemerintahan Dalam Negeri; dan
- f) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Badan.

4. Pusat Pengembangan Kompetensi Kepamongprajaan dan 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 pengembangan kompetensi keamongprajaan dan manajemen kepemimpinan. Pusat ini menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a) Penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi keamongprajaan, kepemimpinan, prajabatan, administrasi, dan manajemen;
- b) Pelaksanaan standardisasi dan sertifikasi kompetensi, kurikulum, dan modul bagi kader pamong praja, tenaga pendidikan keamongprajaan, aparatur

- bidang administrasi dan manajemen kesekretariatan, pengawasan, penelitian, dan pengembangan sumber daya manusia;
- c) Penyusunan dan pelaksanaan standardisasi panduan proyek perubahan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah pada pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan prajabatan;
 - d) Pelaksanaan pengembangan kompetensi kader pamong praja, tenaga pendidikan kepamongprajaan, serta aparatur bidang kesekretariatan, pengawasan, penelitian, dan pengembangan sumber daya manusia;
 - e) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan prajabatan;
 - f) Pengkoordinasian seleksi penerimaan calon praja IPDN dan pembinaan alumni pendidikan kepamongprajaan;
 - g) Pelaksanaan sertifikasi pemerintahan daerah dan pemberdayaan masyarakat bagi praja IPDN;
 - h) Pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi kader pamongpraja, tenaga pendidikan kepamongprajaan, aparatur bidang kesekretariatan, pengawasan, penelitian, dan pengembangan sumber daya manusia;
 - i) Pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi kepemimpinan dan prajabatan; dan
 - j) 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 jabatan fungsional binaan Kementerian Dalam Negeri, administrasi jabatan fungsional, serta pengembangan kompetensi teknis dan fungsional binaan Kementerian dan Lembaga. Pusat ini menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a) Penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi jabatan fungsional binaan Kementerian Dalam Negeri, dan pengembangan kompetensi teknis dan fungsional binaan Kementerian dan Lembaga;

- b) Penyiapan pengelolaan administrasi pembinaan dan pengembangan kepegawaian jabatan fungsional binaan Kementerian Dalam Negeri;
- c) Pengelolaan administrasi jabatan fungsional Kementerian dan Lembaga;
- d) Penyiapan penetapan angka kredit jabatan fungsional binaan Kementerian Dalam Negeri;
- e) Pelaksanaan standardisasi kompetensi, kurikulum, dan modul pengembangan kompetensi jabatan fungsional binaan Kementerian Dalam Negeri, serta teknis dan fungsional binaan Kementerian dan Lembaga;
- f) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, penataran, kursus, orientasi, dan seminar di bidang kompetensi jabatan fungsional binaan Kementerian Dalam Negeri, serta teknis dan fungsional Kementerian dan Lembaga;
- g) Pembinaan, pengkoordinasian, kerja sama, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi dan administrasi jabatan fungsional Kementerian Dalam Negeri;
- h) Pengkoordinasian, kerja sama, pemantauan, evaluasi, pelaporan pengembangan kompetensi, serta administrasi teknis dan fungsional binaan Kementerian dan Lembaga; dan
- i) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Badan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2017 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.

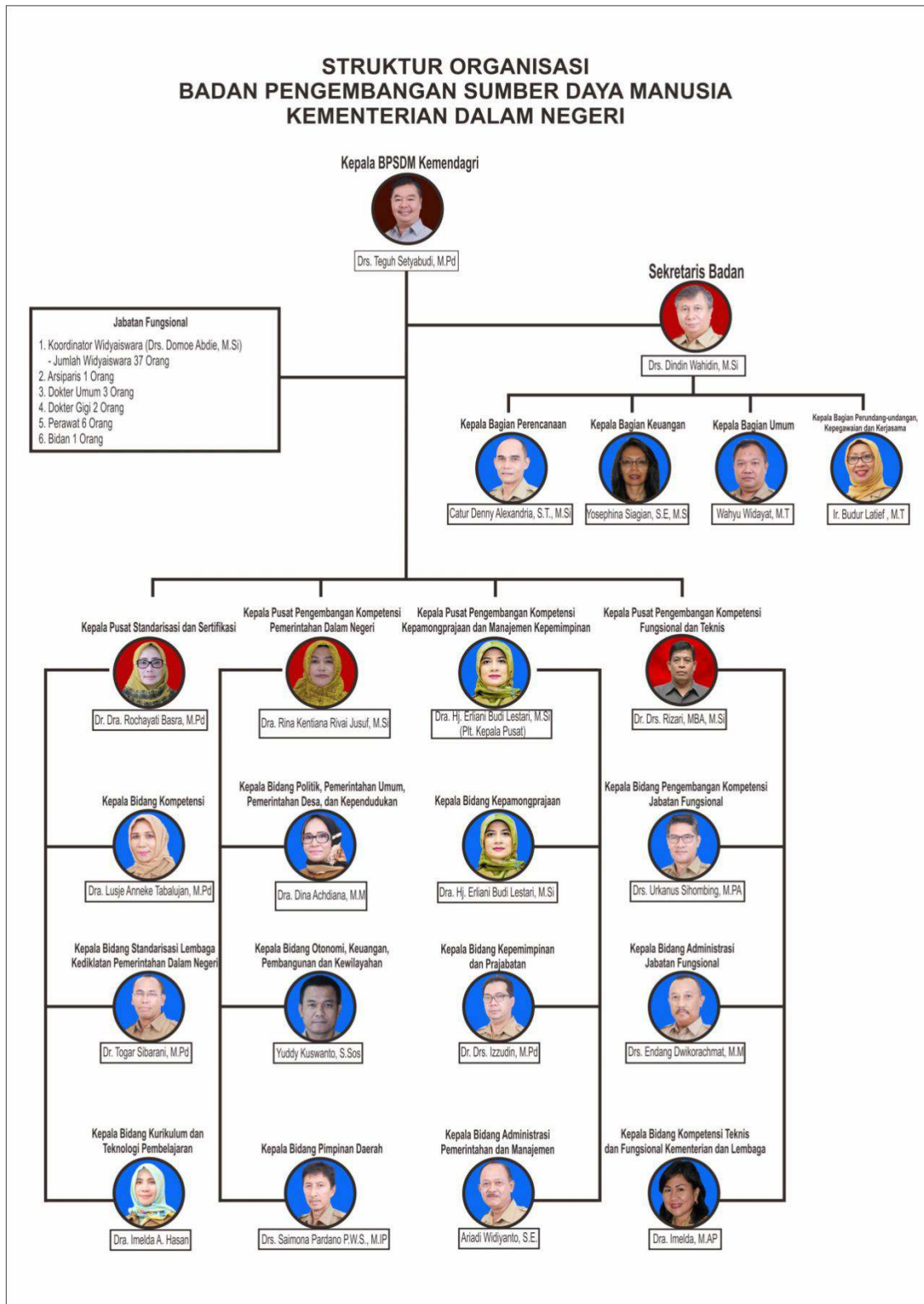
Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional yang berada di empat wilayah memiliki tugas dan fungsi yang sama yaitu melaksanakan pengembangan kompetensi dan uji kompetensi aparatur pemerintahan dalam negeri dan hanya

dibedakan berdasarkan cakupan wilayah kerja. Cakupan wilayah kerja masing-masing regional dituliskan sebagai berikut:

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

- b) Provinsi Sulawesi Barat
- c) Provinsi Sulawesi Tenggara
- d) Provinsi Sulawesi Tengah
- e) Provinsi Gorontalo
- f) Provinsi Sulawesi Utara
- g) Provinsi Maluku Utara
- h) Provinsi Maluku
- i) Provinsi Papua, dan
- j) Provinsi Papua Barat

Sedangkan Balai Pengembangan Kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Rokan Hilir 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.

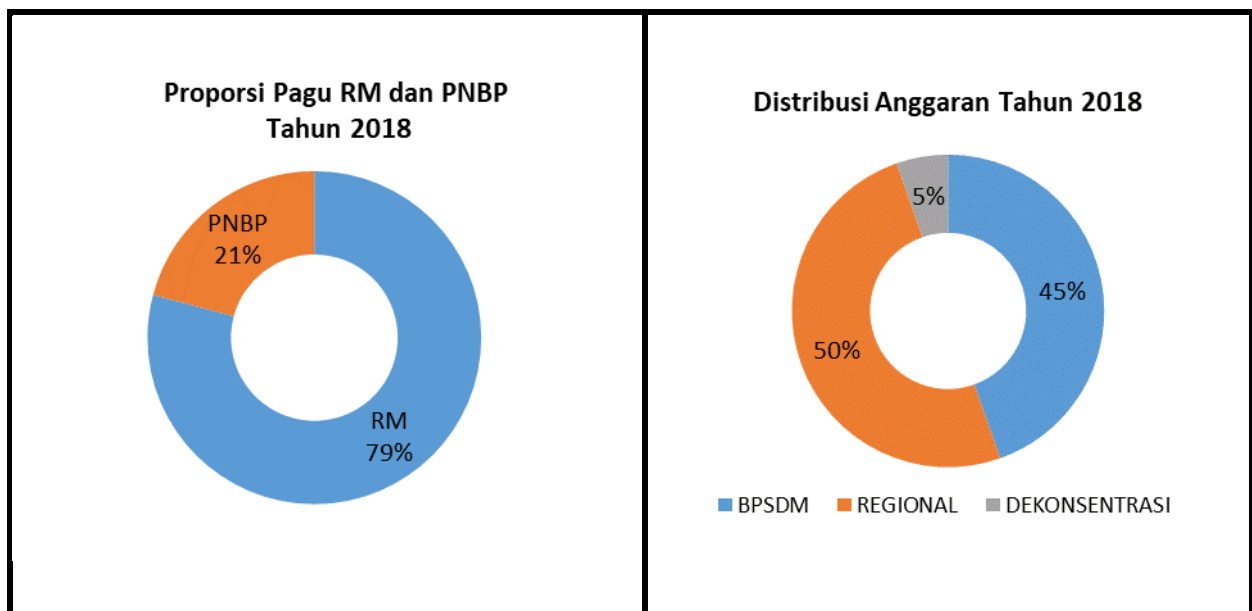


Gambar 1.1 Struktur Organisasi BPSDM Kemendagri

1.3

1.4 Sumber Daya Keuangan (DIPA Tahun 2018)

DIPA awal Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018 adalah sebesar Rp. 225.312.021.000,-, setelah mengalami revisi sebanyak tiga kali terjadi penambahan pagu anggaran sebesar Rp. 9.100.000.000,- sehingga pagu akhir Tahun 2018 yaitu sebesar Rp. 234.468.276.000,-. Pagu anggaran di distribusikan ke BPSDM Pusat sebesar 44,57% dengan nominal sebesar Rp. 104.491.112.000,-, Unit Pelaksana Teknis Regional sebesar 50,10% dengan nominal Rp. 117.477.164.000,- dan Dana Dekonsentrasi sebesar 5,33% dengan nominal Rp. 12.500.000.000,-.



Gambar 1.2 Distribusi Anggaran BPSDM Tahun 2018

Revisi DIPA Tahun 2018 dilakukan, guna menyesuaikan kebutuhan organisasi, dengan penjelasan sebagai berikut: Pada revisi DIPA pertama terjadi pergeseran antar output dengan UKE II, dan untuk revisi DIPA kedua dilakukan untuk memenuhi penambahan target PNB pada PPSDM Regional Makassar, Regional Yogyakarta, dan Regional Bukittinggi, sedangkan revisi DIPA ketiga dilakukan untuk memenuhi pemenuhan kenaikan tunjangan kinerja sesuai Peraturan Presiden Nomor 123 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Kementerian Dalam Negeri.

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 di BPSDM Tahun 2018

Program/Kegiatan	DIPA Awal	DIPA Revisi I	DIPA Revisi II	DIPA Revisi Akhir
1. Dukungan dan Manajemen Teknis Lainnya	18.530.731.000	16.060.621.000	16.060.621.000	16.060.621.000
2. Standardisasi dan Sertifikasi	11.094.559.000	10.115.101.000	10.115.101.000	10.115.101.000
3. Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	14.254.269.000	15.489.941.000	15.489.941.000	15.489.941.000
4. Pengembangan Kompetensi Kepamongprajaan dan Manajemen Kepemimpinan	7.095.624.000	6.345.106.000	6.345.106.000	6.345.106.000
5. Pengembangan Kompetensi Fungsional dan Teknis	60.326.721.000	65.501.154.000	65.501.154.000	68.980.343.000
6. Pengembangan SDM Regional	114.010.117.000	111.800.098.000	115.265.621.000	117.477.164.000
Total	225.312.021.000	225.312.021.000	228.777.544.000	234.468.276.000

Sumber: DIPA Online BPSDM TA 2018

Dengan adanya perubahan nominal pada DIPA yang diterima oleh setiap unit kerja, maka terdapat penyesuaian pada perencanaan kegiatan pengembangan sumber daya manusia dan termasuk di dalamnya penyesuaian pada target *output*. Dengan demikian, target *output* yang menjadi acuan dalam pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri Tahun 2018 ini ialah target *output* yang ditetapkan dalam DIPA, dan bukan target pada Renstra. Adapun target *output*, sasaran kegiatan Badan Pengembangan SDM berdasarkan target DIPA 2018 secara rinci disajikan pada tabel 1.2.

**Tabel 1.2 Target Output Kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
berdasarkan DIPA 2018**

No.	Program / Sasaran Kegiatan	Target DIPA	Satuan
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia			
Pengembangan dan Pelaksanaan Standarisasi dan Sertifikasi			
1	Standarisasi dan Sertifikasi Kompetensi Aparatur, serta pembinaan Kelembagaan Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri	49	Instansi
2	Naskah Standardisasi dan Sertifikasi	9	Naskah
3	Angkatan Pengembangan Kompetensi Standarisasi dan Sertifikasi	20	Angkatan
4	Pengembangan Kompetensi Standarisasi dan Sertifikasi Melalui Dekonsentrasi	31	Provinsi
5	Laporan Pembinaan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Standarisasi dan Sertifikasi Melalui Dukungan Dekonsentrasi	1	Laporan
6	Angkatan Pengembangan Kompetensi Standarisasi dan Sertifikasi	2	Angkatan
7	Layanan Internal (Overhead)	1	Layanan
Pengembangan Kompetensi Kemendagri dan Pemda			
1	Naskah Kebijakan Teknis, dan rencana Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	1	Naskah
2	Angkatan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pemerintahan dalam Negeri	58	Angkatan
3	Angkatan Pengembangan Kompetensi Teknis Manajemen Pemerintahan Dalam Negeri Untuk Daerah Tertinggal Lingkup Kemendagri	27	Angkatan
4	Angkatan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pemerintahan dalam Negeri Bidang Pimpinan Daerah	4	Angkatan
5	Layanan Internal (Overhead)	1	Layanan
Pengembangan Kompetensi Kepamongprajaan dan Manajemen Kepemimpinan			
1	Naskah Kebijakan Teknis, dan Rencana Pengembangan Kompetensi Kepamongprajaan dan Manajemen Kepemimpinan	3	Naskah
2	Dukungan Terkait Dukungan Pengembangan Kompetensi Revolusi Mental	1	Laporan
3	Pemberian Bantuan Pendidikan Pascasarjana bagi Aparatur Kemendagri	25	Orang
4	Angkatan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kepamongprajaan dan Manajemen Kepemimpinan	8	Angkatan
5	Terkoordinasi Seleksi Penerimaan Calon Praja IPDN	1	Laporan
6	Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Manajemen Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri	7	Angkatan
7	Angkatan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kepamongprajaan dan Manajemen Kepemimpinan	44	Angkatan
8	Layanan Internal (Overhead)	1	Layanan
Pengembangan Kompetensi Fungsional dan Teknis			
1	Naskah Terkait Kebijakan Teknis, dan Rencana Pusat Pengembangan Kompetensi fungsional dan Teknis	1	Naskah
2	Angkatan Pengembangan Kompetensi Fungsional dan Teknis	40	Angkatan
3	Dokumen Pengelolaan Administrasi Jabatan Fungsional Kemendagri	7	Dokumen
4	Angkatan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional dan Teknis Kemendagri dan K/L	4	Angkatan
5	Layanan Internal (Overhead)	1	Layanan

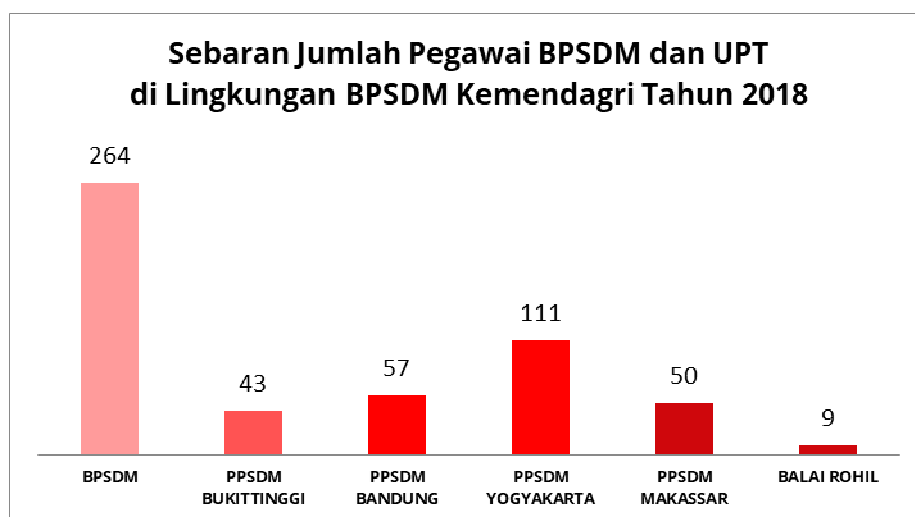
Laporan Kinerja Tahun 2018
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Dalam Negeri

No.	Program / Sasaran Kegiatan	Target DIPA	Satuan
Pengembangan SDM Regional			
1	Angkatan Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintah Dalam Negeri Lingkup Regional	125	Angkatan
2	Angkatan Pengembangan Kompetensi Fungsional dan Teknis dari Daerah Tertinggal di Regional	16	Angkatan
3	Naskah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri Lingkup Regional	8	Naskah
4	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	1	Layanan
5	Layanan Internal (Overhead)	1	Layanan
6	Layanan Perkantoran Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional	1	Layanan
Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia			
1	Perencanaan	2	Dokumen
2	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	1	Layanan
3	Layanan Internal (Overhead)	1	Layanan
4	Layanan Perkantoran	1	Layanan

Sumber : Dokumen DIPA BPSDM, 2018

1.5 Sumber Daya Manusia

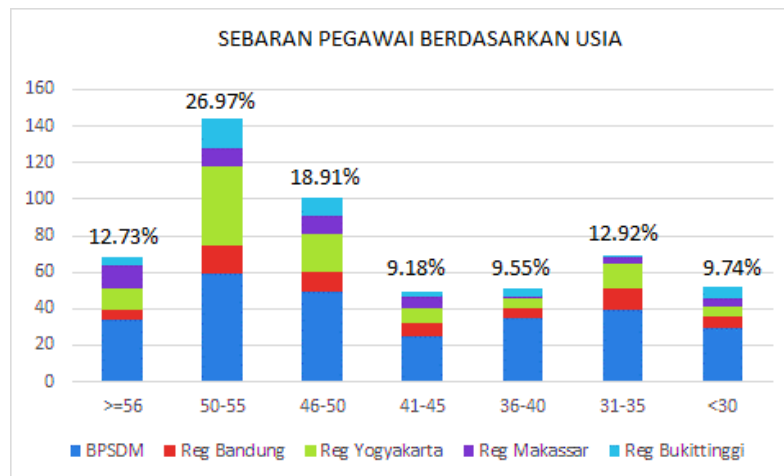
Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia kompeten yang dimiliki, maka akan semakin baik kinerja organisasi tersebut. Hal ini berlaku pula pada organisasi pemerintah tidak terkecuali BPSDM. Oleh karena itu, ketersediaan 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 2018 berdasarkan tingkat usia,



pendidikan dan pangkat golongan adalah sebagai berikut:

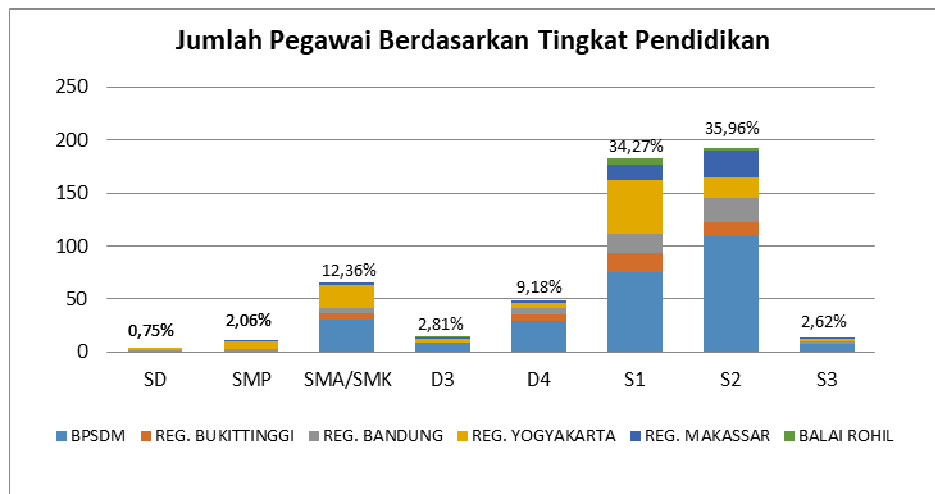
Gambar 1.3 Jumlah Total Pegawai BPSDM dan
UPT di Lingkungan BPSDM Tahun 2018

BPSDM Kemendagri dan UPT di Lingkungan BPSDM Kemendagri memiliki ASN sebanyak 534 orang, yang terdiri dari 264 orang di tempatkan di BPSDM Kemendagri; 57 orang ditempatkan di PPSDM Regional Bandung; 111 orang ditempatkan di PPSDM Regional Yogyakarta; 50 orang ditempatkan di PPSDM Regional Makassar; 43 orang ditempatkan di PPSDM Regional Bukittinggi; dan 9 orang ditempatkan di Balai Pengembangan Kompetensi Damkar dan Satpol-PP Rokan Hilir.



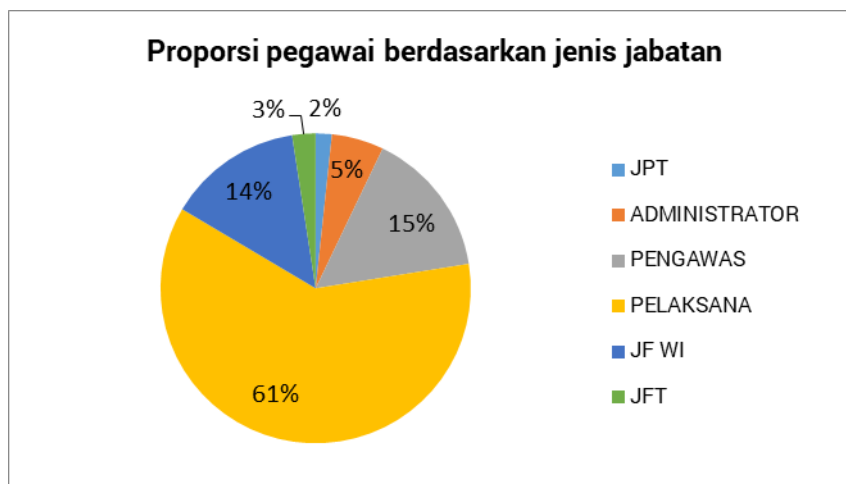
Gambar 1.4 Proporsi Pegawai berdasarkan Usia

Pada Gambar 1.4 menyajikan grafik proporsional pegawai berdasarkan tingkat usia. Grafik tersebut terlihat bahwa proporsi BPSDM Kemendagri dan PPSDM Regional berada pada rentang usia 50-55 Tahun. Selain itu lebih dari 50% pegawai BPSDM Kemendagri dan PPSDM Regional berada pada rentang usia yang lebih dari 46 tahun dan hanya 12,73% ASN yang memasuki usia pensiun di usia 58 tahun. Rentang usia tersebut diatas, tergolong rentang usia yang produktif dan masih dapat dikembangkan kompetensinya. Hal ini menjadi investasi tersendiri bagi BPSDM Kemendagri dimana organisasi didominasi oleh rentang usia produktif. Tinggi rendahnya produktifitas ASN dalam sebuah organisasi pemerintahan tidak hanya ditentukan oleh rentang usia produktif tetapi ditentukan pula oleh level kompetensi yang dimiliki masing-masing ASN. Namun demikian, gap yang cukup jauh antara kelompok usia 46 – 55 dibandingkan usia 35 – 45, dimungkinkan dalam kurun waktu 3 tahun akan ada kesenjangan ketersediaan pegawai dikarenakan akan banyak ASN yang sudah mencapai Batas Usia Pensiun (BUP). Berikutnya pada gambar 1.5 disajikan grafik proporsi pegawai BPSDM Kemendagri dan 5 (lima) UPT di Lingkungan BPSDM berdasarkan jenjang pendidikannya sebagai berikut:



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 35,96% untuk S2 dan 34,27% untuk S1. Hal ini berarti pegawai dengan latar belakang pendidikan tinggi atau dengan kata lain kompetensi secara umum lebih banyak daripada yang tidak, sehingga dapat dikatakan bahwa BPSDM Kemendagri dan UPT Regional mengalami peningkatan kapasitas pegawai. Tentunya hal ini dapat meningkatkan dan mendorong pencapaian organisasi secara maksimal, walaupun dalam menjalankan organisasi agar dapat menjadi *centre of excellence* tidak hanya dibutuhkan pegawai dengan kompetensi umum tetapi perlu juga pegawai dengan kompetensi khusus atau kompetensi tertentu agar tercipta kinerja yang lebih inovatif dan profesional dalam semua jenjang jabatan untuk sepenuhnya bagi kepentingan organisasi. Dibawah ini ditunjukkan grafik pegawai BPSDM Kemendagri dan UPT Regional berdasarkan jenis jabatan:



Gambar 1.6 Sebaran pegawai berdasarkan jenis jabatan

Proporsi pegawai di lingkungan BPSDM Kemendagri berdasarkan jabatan masih didominasi oleh jabatan pimpinan tinggi dan administrasi (84%), sedangkan jabatan fungsional tertentu hanya sebagian kecil saja (16%). Seiring dengan semangat reformasi birokrasi yang mengedepankan profesionalitas ASN, pemerintah mendorong peningkatan jabatan fungsional tertentu yang memiliki keahlian dan keterampilan tertentu. Demikian halnya untuk BPSDM Kemendagri, dengan semakin luasnya lingkup tugas dan fungsi organisasi, perlu ada penambahan jabatan fungsional tertentu untuk mendukung kegiatan pengembangan kompetensi dan fungsi organisasi BPSDM khususnya.

Berdasarkan data tersebut, menyoroti masalah pegawai yang berada di UPT terlihat bahwa terdapat ketidakseimbangan proporsi pegawai, dimana Pusat pengembangan kompetensi Makassar dan Pusat pengembangan kompetensi Bukittinggi memiliki jumlah pegawai yang sangat minim yang tentunya tidak sebanding dengan beban tugas yang diemban dan target yang harus dicapai. Berbeda dengan Pusat pengembangan kompetensi Regional Yogyakarta yang memiliki jumlah pegawai 2 kali lipat dari pusat pengembangan kompetensi regional lainnya, dan ini tentunya menjadi perhatian bagi BPSDM bagi keberlangsungan organisasi dan kelancaran melaksanakan tugas untuk mendukung pencapaian unit eselon dua di 5 (lima) UPT tersebut.

1.6 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. Pada bagian ini akan diuraikan berbagai permasalahan internal dan isu strategis organisasi yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Hambatan ini tentu akan mempengaruhi tingkat kualitas kinerja yang dihasilkan oleh organisasi. Beberapa hal tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Terbatasnya ketersediaan sumber daya yang terlibat dalam pengembangan sumber daya manusia dimana hal tersebut terdiri dari sumber daya manusia, pembiayaan, metode, dan sarana prasarana pendukung untuk menjangkau target peserta yang sangat besar dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi;
- b. Lemahnya pengawasan dan evaluasi terhadap proses penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
- c. Belum optimalnya pemanfaatan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi dalam peningkatan kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi dan manajemennya;
- d. Penyelenggara pengembangan kompetensi khususnya bidang pemerintahan, baik pihak pemerintah maupun swasta semakin banyak dan terbuka, dan secara agresif menawarkan pengembangan kompetensi bagi aparatur pemerintah pusat dan daerah dimana penyelenggaraanya didukung oleh sarana dan prasarana yang lebih memadai dan profesional;
- e. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri yang menjadi fokus percepatan pelaksanaan program pemerintah dalam Nawacita dan

Reformasi Birokrasi dalam kaitan mewujudkan pelayanan prima terhadap masyarakat secara luas;

- f. Semakin besarnya peluang kerjasama pengembangan kompetensi antar instansi baik di dalam negeri maupun luar negeri bagi ASN lingkup Kementerian Dalam Negeri maupun Pemerintah Daerah; dan
- g. Masih perlu dilakukan penyesuaian terhadap peraturan-peraturan yang ada terkait pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di pusat dan daerah.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Uraian Singkat Rencana strategis (Renstra) BPSDM 2015-2019

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. Selain itu, Renstra BPSDM juga dibuat untuk mendukung percepatan pencapaian visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden terpilih terutama dalam pelaksanaan 9 program prioritas yang tertuang dalam Nawacita.

Visi BPSDM Kemendagri adalah mewujudkan “**Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri yang Kompeten dan Profesional**”. Visi tersebut merupakan pencerminan cita-cita untuk dapat mencetak aparatur Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah yang kompeten dan profesional sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan masa depan dan sekaligus menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik di seluruh sendi birokrasi pemerintahan Indonesia melalui pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur yang berbasis kompetensi jabatan. Kata kunci dari Visi BPSDM tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri**, mencakup seluruh Aparatur Sipil Negara yang ditugaskan dan bekerja di lingkungan komponen Kementerian Dalam Negeri, kepala daerah dan wakil kepala daerah, anggota Dewan Perwakilan Rakyat, dan

Aparatur Sipil Negera di daerah; dan

2. **Kompeten dan Profesional**, merupakan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas jabatan secara efektif, efisien bertanggungjawab, konsisten dan menyeluruh dalam bidang pemerintahan dalam negeri.

Untuk mewujudkan visi tersebut, BPSDM Kemendagri mempunyai misi yang sejalan dengan kebijakan strategis Kementerian Dalam Negeri bidang pengembangan sumber daya aparatur. Adapun misinya, sebagai berikut:

1. Meningkatkan standar kompetensi aparatur pemerintahan dalam Negeri;
2. Menyelenggarakan sertifikasi aparatur pemerintahan dalam negeri; dan
3. Mengembangkan kompetensi aparatur pemerintahan dalam negeri.

Guna menjalankan misinya, BPSDM menyusun Renstra 2015-2019 yang memuat tiga sasaran program yaitu 1) Meningkatnya Kompetensi Aparatur Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah Melalui Pengembangan Kapasitas SDM; 2) Meningkatnya Jumlah Partisipan Pengembangan Kompetensi Aparatur Kementerian Dalam Negeri, dan 3) Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah. Setiap tahunnya target kinerja BPSDM semakin meningkat, terlihat pada tabel dibawah ini dari Tahun 2015 hingga Tahun 2019 terjadi peningkatan sebesar 10-15%.

Tabel 2.1 Indikator Kinerja Program BPSDM 2015 - 2019

PROGRAM/KEGIATAN/ INDIKATOR/KOMPONEN INPUT		SASARAN PROGRAM (OTCOME)/SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)	TARGET				
			2015	2016	2017	2018	2019
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR PEMERINTAHAN DALAM NEGERI							
1.	Peningkatan Kompetensi Aparatur Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah Melalui Pengembangan Kapasitas SDM	Meningkatnya Sertifikasi Kompetensi Aparatur Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia	30%	40%	45%	65%	80%
2.	Peningkatan Jumlah Partisipan Pengembangan Kompetensi Aparatur Kementerian Dalam Negeri	Meningkatnya Jumlah Partisipan Pengembangan Kompetensi Aparatur Kementerian Dalam Negeri	2%	2%	3%	4%	5%
3.	Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah	Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah	B	B	B	B	A

Tabel 2.2 Kebutuhan Pendanaan Program BPSDM 2015-2019

No	Program/Kegiatan	Kebutuhan Pendanaan (Rp.Juta)				
		2015	2016	2017	2018	2019
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	284,690	301,600	315,500	326,000	346,400

Keterangan:

Pagu pada Kerangka Pendanaan merupakan kebutuhan Belanja Non Operasional (diluar kebutuhan Belanja Operasional 001 dan 002).

2.2 Perjanjian Kinerja

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

Target kinerja adalah tingkat sasaran kinerja spesifik yang akan dicapai oleh BPSDM Kemendagri periode Tahun 2015-2019. 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) 2015-2019 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Dalam Negeri Tahun 2015-2019.

1. 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 pemda (pemerintahan umum dan otonomi daerah dan politik), antara lain: diklat bagi pimpinan daerah (OKPPD/pembekalan dan DPRD serta pejabat strategis daerah), diklat kesatuan bangsa, dan diklat pemerintahan umum.

2. Prioritas Bidang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap dalam melaksanakan tugas-tugas aparatur pemerintah bidang pembangunan daerah, kependudukan dan catatan sipil serta pengelolaan keuangan daerah bidang akuntansi berbasis akrual. Kegiatan ini mencakup pelaksanaan diklat-diklat manajemen pembangunan (pembangunan daerah, kependudukan dan keuangan daerah).
3. Agenda Prioritas bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik bagi masyarakat di seluruh pelosok negeri melalui peningkatan kompetensi aparatur pemerintahan di daerah. Kegiatan ini dilaksanakan melalui pelaksanaan uji kompetensi dan sertifikasi bagi para pegawai dalam jabatan pelaksana, pengawas dan administrator dan jabatan pimpinan tinggi. Pada Tahun 2018 ini, peningkatan aparatur melalui standarisasi dan sertifikasi difokuskan pada 3 provinsi sebagai *pilot project*, yaitu Provinsi Lampung, DIY dan Jawa Tengah (sesuai RPJMN 2015-2019) serta 2 komponen di Kemendagri.

Pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dilaksanakan melalui 1 Program dan 6 Kegiatan, yaitu:

1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri mempunyai sasaran program yaitu meningkatnya kompetensi aparatur Kemendagri dan Pemerintah Daerah serta meningkatnya kualitas dan kuantitas penyelenggaraan pengembangan SDM aparatur Pemerintahan Dalam Negeri. Adapun Indikator Kegiatan Program (IKP) lingkup BPSDM yaitu:
 - a. Peningkatan Kompetensi Aparatur Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah Melalui Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia;
 - b. Peningkatan Jumlah Partisipan Pengembangan Kompetensi Aparatur kementerian Dalam Negeri;
 - c. Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah.
2. Program ini dijabarkan ke dalam enam kegiatan, yaitu:

- a. Kegiatan Standardisasi dan Sertifikasi dengan sasaran kegiatan yaitu terselenggaranya standardisasi dan sertifikasi;
- b. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri dengan sasaran kegiatan yaitu terselenggaranya pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri;
- c. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Kepamongprajaan dan Manajemen Kepemimpinan dengan sasaran kegiatan yaitu terselenggaranya pengembangan kompetensi kepomongprajaan dan manajemen kepemimpinan;
- d. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Fungsional dan Teknis dengan sasaran kegiatan yaitu terselenggaranya pengembangan kompetensi fungsional dan teknis;
- e. Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Regional dengan sasaran kegiatan yaitu terselenggaranya pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia lingkup pusat diklat kemendagri regional;
- f. Kegiatan Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya dengan sasaran kegiatan yaitu meningkatnya Dukungan pelayanan teknis dan administratif di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Target Indikator Kinerja Program BPSDM Tahun 2018 yang dituangkan dalam Rencana Kerja (Renja) Tahun 2018 lebih rendah dari target pada Renstra BPSDM Tahun 2015-2019. Hal ini disebabkan alokasi anggaran yang diperoleh BPSDM tahun 2018 tidak dapat memenuhi pelaksanaan target pada Renstra BPSDM 2015 – 2019. Berpedoman pada Renstra, target anggaran untuk pengembangan kompetensi sumber daya aparatur pmdagri tahun 2018 adalah sebesar Rp. 326.000.000.000,-, namun anggaran total yang diterima BPSDM untuk pengembangan kompetensi sumber daya aparatur pmdagri tahun 2018 yaitu sejumlah Rp. 123.390.000.000,-.

Perjanjian Kinerja BPSDM Tahun 2018 disusun sejalan dengan target Renstra Kementerian Dalam Negeri 2015-2019 dan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri 2015-2019, serta Rencana Kerja BPSDM 2018, dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 2.3 Indikator Kinerja Program Pengembangan Seumber Daya Manusia
Tahun 2018

Sasaran Program		Indikator Kinerja	Target
IKP 1	Terwujudnya peningkatan kompetensi aparatur Kemendagri dan Pemerintah Daerah	Peningkatan kompetensi aparatur Kemendagri dan Pemda melalui pengembangan kapasitas SDM	65%
IKP 2	Terwujudnya peningkatan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan pengembangan SDM aparatur Pemdagri	Rasio Hari Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap hari kerja	4 %
IKP 3	Terwujudnya peningkatan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan pengembangan SDM aparatur Pemdagri	Indeks Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur Pemdagri (Indikator antara lain : Widyaiswara, Sarpras, Modul/Instrumen, Materi, dan lain-lain)	B

1. IKP 1 : Terwujudnya peningkatan kompetensi aparatur Kemendagri dan Pemerintah Daerah

Indikator Kinerja pada IKP ini adalah peningkatan sertifikasi kompetensi aparatur Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah melalui pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Kinerja pada indikator ini untuk mengukur seberapa besar prosentase alumni pengembangan kompetensi yang tersertifikasi dibandingkan dengan target peserta pengembangan kompetensi yang menjadi sasaran peningkatan kapasitasnya terhadap target sumber daya aparatur pada tahun tersebut. Target IKP 1 pada tahun 2018 adalah 65%.

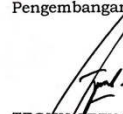
2. IKP 2 : Terwujudnya peningkatan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan pengembangan SDM aparatur Pemdagri

Indikator Kinerja Program pada sasaran ini adalah peningkatan dari segi kuantitas atau jumlah partisipan ASN Kemendagri yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Aparatur Kementerian Dalam Negeri. Indikator kinerja pada IKP ini adalah prosentase rasio hari pengembangan kapasitas sumber daya aparatur kementerian dalam negeri terhadap jumlah hari kerja dalam setahun. Jika semakin tinggi rasio hari pengembangan maka berarti semakin banyak ASN kemendagri yang telah mengikuti pengembangan kompetensi. Target IKP 2 pada tahun 2018 adalah sebesar 4%.

Laporan Kinerja Tahun 2018
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Dalam Negeri

3. IKP 3 : Terwujudnya peningkatan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan pengembangan SDM aparatur Pemdagri

Indikator kinerja pada sasaran ini adalah Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah (Indikator AI : Widyaiswara, Sarpras, Modul/Instrumen, Materi, DII). Pencapaian indikator ini diukur berdasarkan pada penilaian terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas lembaga berdasarkan pada instrumen yang ada. Selain itu, capaian pada Indikator ini terkait pula dengan penilaian dari lembaga lain yang terkait dengan proses kerja organisasi seperti, akreditasi yang diberikan oleh LAN, sistem manajemen mutu dan sebagainya. Target kinerja IKP 3 pada tahun 2018 adalah B .

 MENTERI DALAM NEGERI REPUBLIK INDONESIA PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel, serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini: Nama : TEGUH SETYABUDI Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia selanjutnya disebut pihak pertama Nama : TJAHJO KUMOLO Jabatan : Menteri Dalam Negeri selaku atasan langsung 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 tanggungjawab kami. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini akan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.  TJAHJO KUMOLO Jakarta, 5 Januari 2018  TEGUH SETYABUDI	PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN DALAM NEGERI <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th>No (1)</th> <th>Sasaran Program (2)</th> <th>Indikator Kinerja Program (3)</th> <th>Target (4)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Terwujudnya Peningkatan Kompetensi Aparatur Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah</td> <td>Peningkatan Kompetensi Aparatur Kemendagri Dan Pemda Melalui Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Terwujudnya Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri</td> <td>Rasio Hari Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Hari Kerja</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Terwujudnya Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri</td> <td>Indeks kualitas penyelenggaraan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri</td> <td>B</td> </tr> </tbody> </table> Program dan Kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintahan Dalam Negeri - Dukungan dan Manajemen Teknis Lainnya Rp 60.326.721.000,- - Standarisasi dan Sertifikasi Rp 18.530.731.000,- - Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Rp 11.094.559.000,- - Pengembangan Kompetensi Kepamongprajaan dan Manajemen Kepemimpinan Rp 14.254.269.000,- - Pengembangan Kompetensi Fungsional dan Teknis Rp 7.095.624.000,- - Pendidikan dan Pelatihan Kemendagri Regional Rp 114.010.117.000,- Anggaran Rp 225.312.021.000,-  TJAHJO KUMOLO Jakarta, 5 Januari 2018  TEGUH SETYABUDI	No (1)	Sasaran Program (2)	Indikator Kinerja Program (3)	Target (4)	1.	Terwujudnya Peningkatan Kompetensi Aparatur Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah	Peningkatan Kompetensi Aparatur Kemendagri Dan Pemda Melalui Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia	65%	2.	Terwujudnya Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri	Rasio Hari Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Hari Kerja	4%	3.	Terwujudnya Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri	Indeks kualitas penyelenggaraan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri	B
No (1)	Sasaran Program (2)	Indikator Kinerja Program (3)	Target (4)														
1.	Terwujudnya Peningkatan Kompetensi Aparatur Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah	Peningkatan Kompetensi Aparatur Kemendagri Dan Pemda Melalui Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia	65%														
2.	Terwujudnya Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri	Rasio Hari Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Hari Kerja	4%														
3.	Terwujudnya Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri	Indeks kualitas penyelenggaraan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri	B														

Gambar 2.1 Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2018

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan Permendagri Nomor 43 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri mempunyai 9 (sembilan) unit kerja eselon II, yaitu Sekretariat Badan, Pusat Standardisasi dan Sertifikasi, Pusat Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri, Pusat Pengembangan Kompetensi Kepamongprajaan dan Manajemen Kepemimpinan, Pusat Pengembangan Kompetensi Fungsional dan Teknis, dan empat Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional. Perjanjian Kinerja antara Menteri Dalam Negeri dan Kepala BPSDM diturunkan juga kepada setiap unit kerja di lingkungan BPSDM sebagai komitmen bersama dalam pelaksanaan kegiatan, yang setiap outputnya dapat mendukung pencapaian kinerja program pengembangan sumber daya manusia pemerintah dalam negeri. Perjanjian Kinerja Unit Eselon II di BPSDM Tahun 2018 dapat dilihat pada lampiran laporan ini.

2.3 Metode Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja setiap pelaksanaan program dan kegiatan menjadi sangat penting dilakukan untuk mengukur sejauh mana keberhasilan yang telah dicapai terhadap target yang telah direncanakan. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah, Pasal 15 dan Pasal 16, dinyatakan bahwa setiap entitas Akuntabilitas Kinerja melakukan pengukuran kinerja yang dilakukan dengan menggunakan Indikator Kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Pengukuran Indikator Kinerja Utama (Kemendagri) dan Indikator Kinerja Program (BPSDM) dilakukan dengan metode berikut:

- a. IKP 1 : Prosentase peningkatan sertifikasi kompetensi aparatur kemendagri dan pemda

Prosentase ini diperoleh dengan membandingkan jumlah alumni yang telah tersertifikasi dengan target jumlah alumni pengembangan kompetensi pada tahun tersebut. Rumus yang digunakan sebagai berikut.

$$\frac{\text{Jumlah Alumni Pengembangan Kompetensi Tersertifikasi}}{\text{Total Target Jumlah Alumni Pengembangan Kompetensi}} \times 100\%$$

- b. IKP 2 : Rasio Hari Pengembangan Kapasitas SDM

Indikator kedua ini diukur berdasarkan prosentase perbandingan pegawai Kementerian Dalam Negeri yang mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi dikali jumlah hari pelaksanaannya terhadap jumlah seluruh pegawai Kementerian Dalam Negeri dikali jumlah hari kerja efektif dalam satu tahun. Rumus yang digunakan yaitu:

$$\frac{\text{Jml ASN KDN Ikut Pengemb Kompetensi} \times \text{Jml Hari Pengemb Kompetensi (OH)}}{\text{Jml ASN Kemendagri} \times \text{jumlah hari kerja efektif (OH)}} \times 100\%$$

- d. IKP 3 : Indeks Akreditasi Lembaga Pengembangan Kompetensi

Metode pengukuran perolehan indeks ditentukan oleh instansi/lembaga yang melakukan penilaian terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas lembaga kediklatan berdasarkan pada instrument yang ada.

- e. Pengukuran capaian dan evaluasi kinerja

Pengukuran capaian kinerja atas sasaran dan program dilakukan dengan membandingkan antara rencana/target dengan realisasi dari setiap indikator kinerja yang ditetapkan. Apabila semakin tinggi realisasi akan menunjukan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasinya menunjukan semakin rendahnya kinerja. Untuk itu digunakan rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Selanjutnya untuk membuat kesimpulan hasil evaluasi, skala pengukuran kinerja yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) 85% atau lebih dari rencana = sangat berhasil
- 2) 70% s.d < 85% dari rencan = berhasil
- 3) 55% s.d < 70% dari rencana = cukup berhasil
- 4) s.d < 55% dari rencana = kurang berhasil

Dalam proses analisis dan evaluasi, pengukuran kinerja dilakukan pada level program yang diukur dari jumlah rata-rata capaian kinerja level kegiatan. Selanjutnya tingkat capaian pada setiap program dihitung berdasarkan rata-rata indikator yang ada dalam program tersebut.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja BPSDM

Pada tahun ini BPSDM mempunyai tiga sasaran program dengan empat indikator kinerja. Sasaran program tersebut dicapai melalui pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya manusia dengan alokasi anggaran akhir sebesar Rp. 234.468.276.000,- dengan teknis pelaksanaan, dilakukan oleh 9 (sembilan) unit kerja Eselon II dan 1 (satu) UPT di Kabupaten Rohil Provinsi Riau.

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri dilakukan melalui enam kegiatan strategis yaitu standardisasi dan sertifikasi, pengembangan kompetensi pemdagri, pengembangan kompetensi kepamongprajaan dan manajemen kepemimpinan, pengembangan kompetensi fungsional dan teknis, pendidikan dan pelatihan kemendagri regional, dan dukungan manajemen teknis lainnya. Program pengembangan SDM aparatur pemerintahan dalam negeri yang telah dilaksanakan tahun 2018 telah menghasilkan capaian yang memuaskan. Dengan Pagu DIPA akhir sebesar Rp. 234.468.276.000 telah terealisasi keuangan sebesar Rp. 207.118.282.266 atau sebesar 88,34% dengan capaian indikator outcome (IKP) sebesar 94,82 % dan indikator output (IKK) sebesar 95,91%. Capaian realisasi penyerapan anggaran dan kinerja tersebut merupakan hasil dari seluruh program dan kegiatan pengembangan SDM aparatur pemerintahan dalam negeri di Kementerian Dalam Negeri yang telah dilaksanakan oleh BPSDM. Berikut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Target dan Capaian Indikator Program BPSDM Tahun 2018

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Capaian	%
1	Terwujudnya peningkatan kompetensi aparatur Kemendagri dan Pemerintah Daerah	Peningkatan kompetensi aparatur Kemendagri dan Pemda melalui pengembangan kapasitas SDM	65%	63,56%	97,78%
2	Terwujudnya peningkatan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan pengembangan SDM aparatur Pemdagri	Rasio Hari Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap hari kerja	4 %	3,81%	95,25%
3	Terwujudnya peningkatan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan pengembangan SDM aparatur Pemdagri	Indeks Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur Pemdagri (Indikator antara lain : Widyaiswara, Sarpras, Modul/Instrumen, Materi, dan lain-lain)	B	B	100%

Keterangan:

1. Peningkatan kompetensi aparatur Kemendagri dan Pemda melalui pengembangan kapasitas SDM

No	Jenis Pengembangan Kompetensi	Jumlah Alumni
1	Uji Sertifikasi dan Kompetensi Jafung Satpol PP	2.655
2	Uji Sertifikasi dan Kompetensi Jafung P2	2.330
3	Uji Sertifikasi dan Kompetensi Camat	400
4	Uji Sertifikasi dan Kompetensi bagi Ess.I dan II	98
5	Uji Sertifikasi dan Kompetensi Pimpemdagri Jabatan Pengawas, Administrator dan Pratama	76
6	Uji Sertifikasi dan Kompetensi Jafung Satpol PP Pemda	1216
7	Diklat PIM III dan IV	1567
8.	Pelatihan dasar bagi CPNS gol III bagi purna praja IPDN Angkatan 24	2011
9.	Diklat Pengadaan PBJ dan Sertifikasi	89
10.	Diklat Bendahara Keuangan Negara	59
11.	TOT Diklat Pimpemdagri	24
12.	TOT Orientasi dan Pendalaman Tugas bagi anggota DPRD	55
13.	TOT Diklat APRM bagi Jabatan pengawas dan pelaksana	90
14.	TOT Diklat Bela Negara	29
15.	TOT LAKIP	30
	Total	10.729
	Target Peserta Diklat (10.680) + Target peserta UJK (6200)	16.880

Prosentase jumlah ASN tersertifikasi pada pengembangan kompetensi :

$$\frac{10729}{16880} \times 100\% = 63,56\%$$

Laporan Kinerja Tahun 2018

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Dalam Negeri

2. Rasio Hari Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap hari kerja

No	Jenis Pengembangan Kompetensi	Jumlah Alumni	Jumlah Hari Diklat	Alumni x Hari Diklat (OH)
1	Diklat Teknis (Pencatatan Sipil, Pendaftaran penduduk, APRM, dan Laporan Kinerja)	10	5	50
2	Pembekalan Kepemimpinan Bagi Pejabat Pengawas Di lingkungan Kemendagri Tahun 2018	716	3	2148
3	TOT Bela Negara	3	6	18
4	Diklat Pimpemdagri	33	33	1089
5	Training of Multimedia	64	5	320
6	Diklat Fungsional P2 Jenjang Madya	2	12	24
7	Pelatihan Dasar CPNS Gol. III bagi Purna Praja IPDN Angkatan XXIV TA. 2018	2011	27	54.297
	Total	2.839		57.946

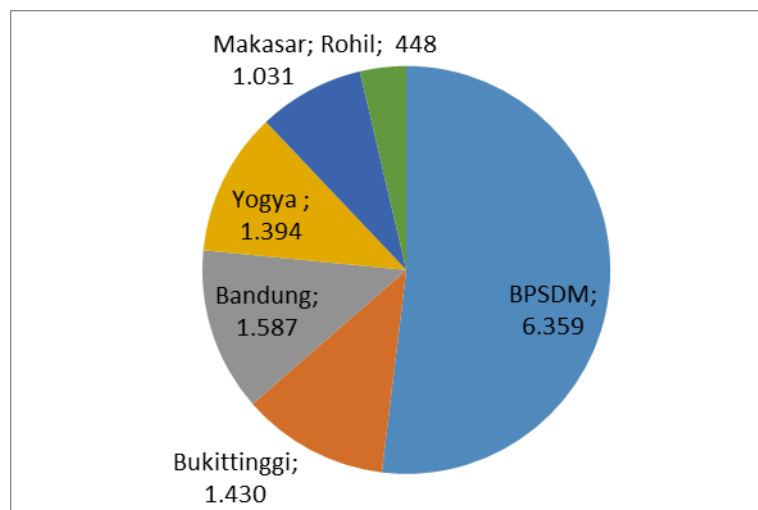
Jumlah pegawai Kemendagri Tahun 2018 : 6917 orang

$$\text{Rasio hari pengembangan ASN Kemendagri} = \frac{57946}{6917 \times 220} \times 100\% = 3,81\%$$

A. Peningkatan kompetensi aparatur Kemendagri dan Pemda melalui pengembangan kapasitas sumber daya manusia

Sasaran IKP pertama ini mencakup kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dalam meningkatkan sertifikasi kompetensi Aparatur Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengukuran kinerja pada sasaran ini didasarkan pada perhitungan prosentase jumlah ASN mengikuti pengembangan kompetensi yang lulus uji sertifikasi kompetensi terhadap target jumlah peserta pengembangan kompetensi pada tahun 2018.

Di tahun 2018, target alumni pengembangan kompetensi adalah 10.680 orang dan realisasi sebanyak 12.249 alumni dan target peserta uji kompetensi melalui anggaran dekonsentrasi adalah 6.200 orang dengan realisasi sebanyak 6.783 orang.



Gambar 3.1 Jumlah Alumni Diklat Tahun 2018

Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi belum semua dapat dilakukan uji kompetensi, dikarenakan belum tersusunnya standar kompetensi, perangkat pembelajaran dan perangkat uji pada tiap-tiap jenis pengembangan kompetensi. Adapun jenis pengembangan kompetensi pada BPSDM Kemendagri yang dilakukan uji kompetensi antara lain adalah diklat struktural seperti diklat

pelatihan dasar bagi CPNS, Diklat PIM III dan IV, dan Diklat Pimpemdagri; dan diklat fungsional seperti Diklat Berjenjang P2UPD, Diklat Pol-PP, Diklat Barang dan Jasa, Diklat Asesor, *Management of Training*, *Training Of Trainer*, dan *Training Of Facilitator*.

Capaian kinerja pada IKP ini di tahun 2018 adalah sebesar 63,56% atau tercapai 97,78% dari target sejumlah 65%. Prosentase tersebut diperoleh dari perbandingan jumlah peserta diklat yang telah tersertifikasi yaitu sebanyak 10.852 orang dengan jumlah target peserta diklat dan uji kompetensi tahun 2018 yaitu sejumlah 18.717 orang. Jumlah tersebut diperoleh dari kegiatan uji kompetensi Pol-PP, Pengawas Pemerintah, Camat, JPT, dan Diklat Pimpemdagri (6.783 orang), diklat PIM III dan IV (1.567 orang), Diklat Latsar bagi CPNS golongan III bagi Purna Praja IPDN Angkatan 24 (2011 orang), Diklat Pengadaan PBJ dan Sertifikasi (89 orang), Diklat Bendahara Keuangan Negara (59 orang), TOF Latsar CPNS 990 orang), TOT Diklat Pimpemdagri (24 orang), TOT Orientasi dan Pendalaman Tugas bagi anggota DPRD (55 orang), TOF Sistem Pengembangan SDM Aparatur berbasis kompetensi (25 orang), TOT Diklat APRM bagi Jabatan pengawas dan pelaksana (90 orang), TOT Diklat Bela Negara (29 orang), dan TOT Lakip (30 orang).

Capaian Indikator Kinerja Program sangat baik meskipun belum terpenuhi 100% sesuai target. Hal yang juga menjadi kendala capaian IKP ini adalah realisasi peserta uji sertifikasi jabatan fungsional binaan Kementerian Dalam Negeri dari dana dekonsentrasi tercapai 72%. Tidak terpenuhinya target antara lain disebabkan adanya perubahan tugas dan fungsi Pengelolaan Administrasi Jabatan Fungsional P2UPD terkait penilaian angka kredit Jabatan Fungsional P2UPD, yang sebelumnya di BPSDM berpindah ke Inspektorat Jenderal sesuai Permendagri Nomor 8 Tahun 2018 tentang perubahan kedua atas Permendagri 43 Tahun Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri dan kendala administrasi (usia dan kesesuaian antara Pendidikan dengan jenjang jabatan) bagi calon peserta uji kompetensi Pol-PP. Kedua kendala tersebut menjadi penting, mengingat persyaratan dalam hal administrasi merupakan persyaratan mutlak dalam mengikuti uji kompetensi dalam

Laporan Kinerja Tahun 2018

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Dalam Negeri

rangka inpassing. Kendala lainnya juga karena beberapa pengembangan kompetensi yang dilaksanakan belum memiliki perangkat uji kompetensi, sehingga pada akhir diklat hanya dilaksanakan evaluasi pemahaman diklat, bukan ujian yang menyatakan kompeten atau belum kompeten. Berikut dapat di lihat tabel capaian kegiatan uji kompetensi melalui dana dekonsentrasi:

No	Propinsi	Target Peserta UJK	Jumlah Peserta Dekon			
			Satpol-PP	P2	Total	%
1	Aceh	200	96	36	132	66,00%
2	Sumatera Utara	250	91	81	172	68,80%
3	Sumatera Barat	250	79	105	184	73,60%
4	Riau	200	54	114	168	84,00%
5	Jambi	200	110	50	160	80,00%
6	Bengkulu	200	95	73	168	84,00%
7	Lampung	200	23	110	133	66,50%
8	Kep. Bangka Belitung	160	63	76	139	86,88%
9	Kep. Riau	180	158	24	182	101,11%
10	Banten	150	45	95	140	93,33%
11	Jawa Barat	350	193	130	323	92,29%
12	D.I. Yogyakarta	170	103	11	114	67,06%
13	Jawa Timur	300	199	71	270	90,00%
14	Bali	200	149	48	197	98,50%
15	Nusa Tenggara Barat	230	144	46	190	82,61%
16	Nusa Tenggara Timur	200	91	36	127	63,50%
17	Kalimantan Utara	150	108	9	117	78,00%
18	Kalimantan Barat	200	45	41	86	43,00%
19	Kalimantan Tengah	200	59	11	70	35,00%
20	Kalimantan Selatan	200	95	71	166	83,00%
21	Kalimantan Timur	200	121	24	145	72,50%
22	Sulawesi Utara	200	76	90	166	83,00%
23	Sulawesi Tengah	200	58	69	127	63,50%
24	Sulawesi Selatan	270	23	193	216	80,00%
25	Sulawesi Tenggara	200	58	94	152	76,00%
26	Gorontalo	200	73	61	134	67,00%
27	Sulawesi Barat	150	79	24	103	68,67%
28	Maluku	200	52	42	94	47,00%
29	Maluku Utara	150	115	3	118	78,67%
30	Papua	250	0	77	77	30,80%

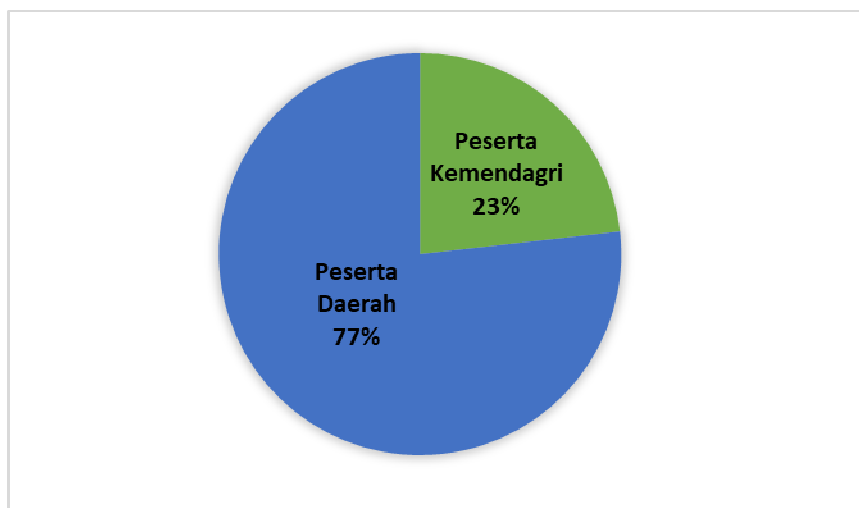
31	Papua Barat	200	0	46	46	23,00%
		6410	2655	1961	4616	72,01%

Tabel. 3.2 Jumlah Peserta UJK pada 31 Provinsi melalui Dana Dekonstrasi

B. Peningkatan Jumlah Partisipan Pengembangan Kompetensi Aparatur Kementerian Dalam Negeri

Capaian pada indikator kedua menggambarkan peningkatan jumlah partisipan pengembangan kompetensi aparatur kementerian dalam negeri tahun 2018 yang diikuti peserta dari Kemendagri dan Daerah. Capaian realisasi pada tahun 2018 adalah sebesar 3,81% atau tercapai 95,25% dari target yang ditetapkan sebesar 4%. Dari 6.917 orang ASN kemendagri terdapat 2.839 orang yang mengikuti pengembangan kompetensi pada tahun 2018. Jenis pengembangan kompetensi yang diikuti sebagian besar adalah kegiatan pengembangan kompetensi bidang teknis pemerintahan dalam negeri yang dilaksanakan dalam waktu 3-7 hari dan pengembangan kompetensi bidang teknis fungsional yang dilaksanakan dalam waktu 12 hari, dan diklat pelatihan dasar bagi CPNS Purna Praja IPDN. Jenis diklat lainnya yang diikuti antara lain diklat teknis (10 orang), Pembekalan Kepemimpinan Bagi Pejabat Pengawas Di lingkungan Kemendagri Tahun 2018 (716 orang), TOT Bela Negara (3 orang), Diklat Pempemdagri bagi Administrator dan Pelaksana (33 orang), Training of Multimedia (64 orang), Diklat Fungsional Pengawas Pemerintah Jenjang Madya (2 orang), serta Pelatihan dasar bagi CPNS gol III bagi purna praja IPDN Angkatan XXIV (2011 orang). Tabel di bawah ini menggambarkan capaian partisipan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan tahun 2018:

Gambar 3.2 Prosentase Alumni Pengembangan Kompetensi Pusat dan Daerah Tahun 2018



Dilihat dari prosentase alumni pengembangan kompetensi diatas, jumlah peserta ASN Kemendagri yang ikut serta kurang dari seperempat dari total alumni peserta ASN dari daerah. Jumlah ini dirasa kurang mengingat kebutuhan Kemendagri dalam menduduki jabatan wajib memenuhi kompetensi pemerintahan. Hal ini disebabkan adanya perbedaan waktu pelaksanaan antara kegiatan pengembangan kompetensi dengan pelaksanaan kegiatan-kegiatan di komponen lingkup Kemendagri, sehingga komponen tidak dapat mengikutsertakan pegawainya sesuai dengan target yang direncanakan. Berikut ini juga dapat dilihat jumlah alumni pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan tahun 2018:

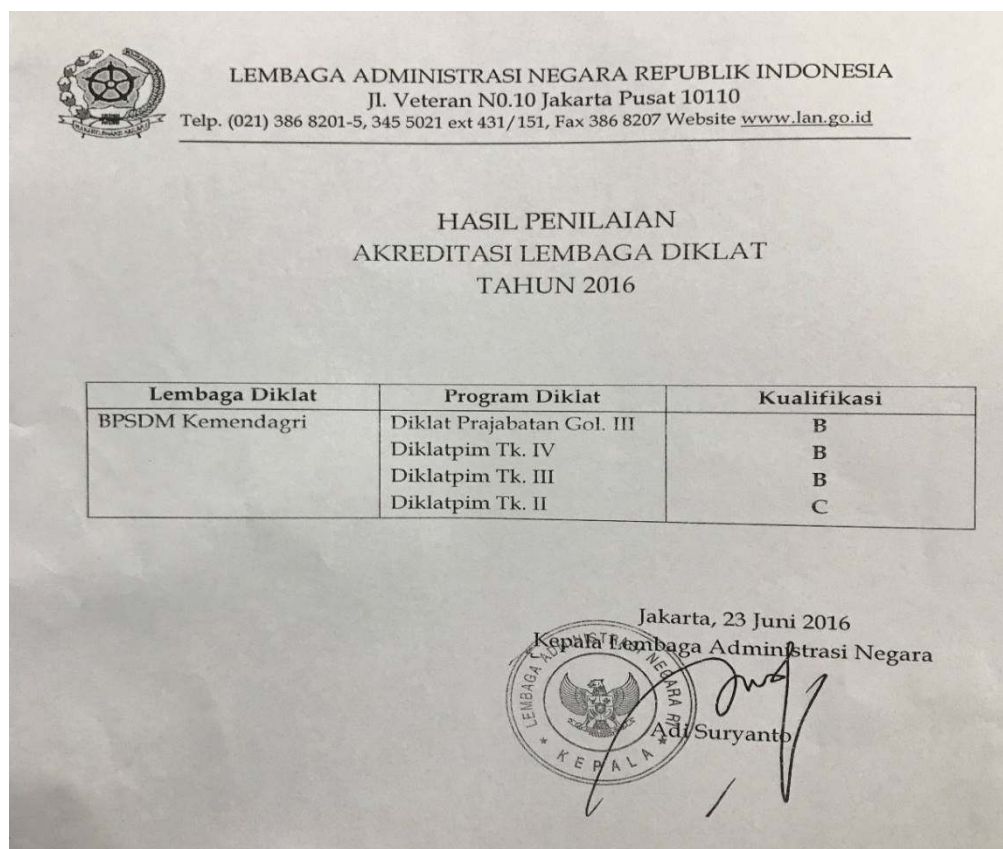
Tabel 3.3 Jumlah Alumni Diklat BPSDM Kemendagri Tahun 2018

No	Satker	Target Angkatan	Realisasi Angkatan	Jumlah Alumni (Orang)
1.	BPSDM	214	173	6.389
2.	PPSDM Bukittinggi	29	29	1.430
3.	PPSDM Bandung	34	34	1.588
4.	PPSDM Yogyakarta	32	32	1.394
5.	Balai Damkar dan Satpol PP	22	20	990
	Total	355	303	12.239

C.

D. Indeks Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur Pemdagri

Indikator Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah, memiliki capaian kinerja 100%. Capaian ini diperoleh dari pengukuran akreditasi yang didapatkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri berdasarkan akreditasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi oleh LAN. Akreditasi lembaga diklat ini dilakukan dalam rangka penjaminan mutu penyelenggaraan diklat. Akreditasi yang dilakukan oleh LAN adalah penilaian kelayakan lembaga diklat dalam menyelenggarakan diklat prajabatan, diklat kepemimpinan, diklat teknis dan diklat fungsional.



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA REPUBLIK INDONESIA
Jl. Veteran N0.10 Jakarta Pusat 10110
Telp. (021) 386 8201-5, 345 5021 ext 431/151, Fax 386 8207 Website www.lan.go.id

HASIL PENILAIAN
AKREDITASI LEMBAGA DIKLAT
TAHUN 2016

Lembaga Diklat	Program Diklat	Kualifikasi
BPSDM Kemendagri	Diklat Prajabatan Gol. III	B
	Diklatpim Tk. IV	B
	Diklatpim Tk. III	B
	Diklatpim Tk. II	C

Jakarta, 23 Juni 2016
Kepala Lembaga Administrasi Negara
Adi Suryanto

Gambar 3.4 Hasil Penilaian Akreditasi LAN, 2016

Pada tahun 2016, BPSDM telah mendapatkan akreditasi dengan nilai rata-rata B untuk empat jenis diklat yaitu Prajabatan Gol.III, PIM IV, PIM III, dan PIM II (lihat

gambar 3.4). Akreditasi B tersebut berlaku dalam rentang waktu 3 tahun merujuk pada Perka LAN Nomor 25 Tahun 2015 tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah, sehingga indeks tersebut masih menjadi ukuran capaian pada tahun 2018.

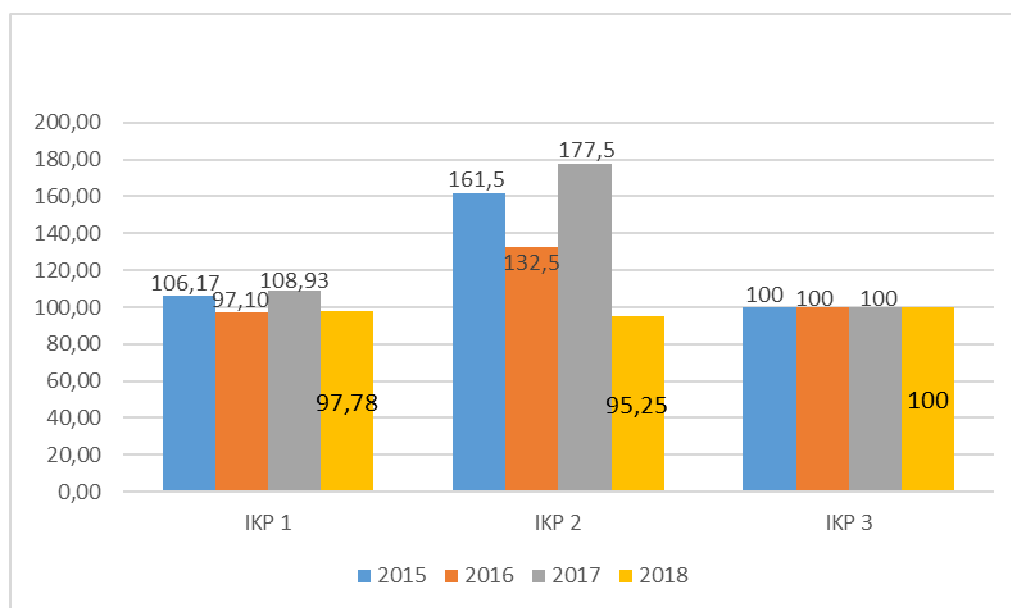
Terkait Akreditasi C pada pelaksanaan PIM II dapat dijelaskan bahwa indikator penilaian akreditasi yaitu terkait kualitas dan kuantitas. Meskipun pelaksanaan PIM II di BPSDM Kemendagri secara kualitas pelaksanaan sudah baik namun dari segi kuantitas sangat kurang, dengan penjelasan bahwa pada tahun 2016 hanya dapat melaksanakan diklat PIM II sebanyak 1 angkatan dan tidak ada pelaksanaan pada tahun 2017. Ini disebabkan anggaran APBN sangat terbatas untuk membiayai kegiatan diklat PIM II yang membutuhkan alokasi dana yang sangat besar, sedangkan untuk menggunakan mekanisme dengan penganggaran penerimaan negara bukan pajak (PNBP) untuk diklat PIM II belum termuat dalam PP Nomor 64 Tahun 2013 tentang jenis tarif dan tarif atas jenis penerimaan negara bukan pajak. Dengan demikian akreditasi C yang diterima tidak menjadi tolak ukur buruknya performa pelaksanaan diklat di BPSDM.

3.2 Perbandingan Kinerja BPSDM

Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri tahun 2015-2019, menetapkan sasaran dan indikator kinerja dalam IKP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama kurun waktu 2015-2019. Tahun ini merupakan tahun keempat pelaksanaan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Tahun 2015-2019. Oleh karena itu perlu dilakukan analisis perbandingan dan kesesuaian target dan realisasi berdasarkan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri.

Capaian IKP Tahun 2018 lebih rendah dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, namun pada IKP 1 sedikit lebih tinggi dibandingkan tahun 2016. Hal ini sejalan dengan alokasi anggaran pada empat tahun tersebut, dimana alokasi anggaran pada kurun waktu 2015-2018 secara berurutan adalah 281,16M; 153,98M; 223,45M, dan 234,47M. Faktor pembiayaan/anggaran menjadi salah satu faktor

utama dalam pencapaian dan keberhasilan program pengembangan sumber daya aparatur pmdagri, dan selain itu penyusunan program dan kegiatan yang sejalan dengan program yang tertuang dalam Renstra BPSDM 2015 – 2019 juga menjadi hal penting yang harus diperhatikan.



Gambar 3.5 Perbandingan Capaian Kinerja IKU dan IKP BPSDM Tahun 2018

Sebagaimana yang dapat terlihat pada capaian IKP 1 dan IKP 2 (lihat gambar 3.5) bahwa terjadi penurunan realisasi capaian pada tahun 2018, hal ini disebabkan banyaknya kegiatan pengembangan kompetensi yang dimiliki BPSDM Kemendagri di tahun 2018 yang penganggarnya bersumber dari PNPB dan diperuntukkan bagi ASN aparatur pmda, namun di daerah belum semua menganggarkan untuk tiap jenis pengembangan kompetensi yang ditawarkan oleh BPSDM Kemendagri. Selain itu, terdapat kebijakan baru akibat adanya perubahan peraturan bagi beberapa jabatan fungsional terkait program nasional *Inpassing* atau dengan kata lain penyesuaian jabatan fungsional bagi ASN. Dengan demikian, yang mulanya kegiatan pengembangan kompetensi bagi jabatan fungsional dilakukan sebagai salah satu syarat utama menduduki jabatan tersebut namun dengan adanya program *inpassing*, ASN dapat langsung menduduki jabatan fungsional dengan mengikuti program dimaksud dan untuk kegiatan pengembangan kompetensi

menjadi tidak dapat dilaksanakan. Adapun antara lain kegiatan pengembangan kompetensi yang tidak dapat dilaksanakan seperti diklat widyaiswara, diklat P2UPD, diklat Pol-PP, dan diklat perencanaan. Dengan adanya penurunan realisasi dan kendala sebagaimana uraian diatas, namun secara keseluruhan pelaksanaan program dan kegiatan pengembangan kompetensi aparatur pmdagri tahun 2018 masih menunjukkan kinerja yang baik demi memenuhi amanat Renstra BPSDM 2015-2019. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini, target dan capaian kinerja program pengembangan sumber daya manusia tahun 2015-2018:

Tabel 3.4 Target dan Capaian Kinerja Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2015-2018

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA				CAPAIAN KINERJA			
			2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
1	Terwujudnya Peningkatan Kompetensi Aparatur Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah	Peningkatan Kompetensi Aparatur Kemendagri dan Pemda Melalui Pengembangan Kapasitas SDM	30%	40%	40%	65%	31,85%	38,84%	43,57%	63,56%
2	Terwujudnya Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur Pemdagri	Peningkatan Jumlah Partisipan Pengembangan Kompetensi Aparatur Kementerian Dalam Negeri (Rasio Hari Pengembangan Kapasitas SDM Terhadap Hari Kerja)	2%	2%	2%	4%	3,23%	2,65%	3,55%	3,81%
3	Terwujudnya Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur Pemdagri	Indeks Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur Pemdagri (Indikator antara lain : Widyaiswara, Sarpras, Modul/Instrumen, Materi, dan lain-lain)	B	B	B	B	B	B	B	B

3.3 Realisasi Anggaran

Realisasi Anggaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri, diukur berdasarkan tingkat penyerapan anggaran yang telah dialokasikan. Pada tahun 2018, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri melakukan 3 kali perubahan pagu anggaran. Pada revisi pertama tidak ada penambahan maupun pengurangan total anggaran BPSPDM, karena hanya dilakukan pergeseran output antar unit kerja eselon II. Revisi kedua adalah penambahan pagu PNPB pada tiga regional sebesar 3,46M, dan revisi ketiga adalah untuk pemenuhan kenaikan tunjangan kinerja dengan penambahan sebesar 5,69M. Sehingga pagu akhir yang menjadi acuan dalam penghitungan prosentase realisasi anggaran Tahun 2018 adalah pagu revisi sebesar Rp. 234.468.276.000,- dengan selisih terhadap pagu awal sebesar Rp. 9.156.255.000,-.

Tabel 3.5 Pagu dan Realisasi Anggaran Tahun 2018

Kode Satker	Program/Kegiatan	Pagu Akhir	Realisasi	Sisa	% Realisasi
423031	Pengembangan Sumber daya Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri	234.468.276.000	207.118.282.266	27.349.993.734	88,34
1285	Pengembangan Standarisasi dan Sertifikasi	16.060.621.000	12.445.389.258	3.615.231.742	77,49
1287	Pengembangan Kompetensi Kemendagri dan Pemda	10.115.101.000	7.385.351.087	2.729.749.913	73,01
1288	Pengembangan Kompetensi Kepamongprajaan dan Manajemen Kepemimpinan	15.489.941.000	11.164.865.433	4.325.075.567	72,08
1289	Pengembangan Kompetensi Fungsional dan Teknis	6.345.106.000	3.313.386.549	3.031.719.451	52,22
1291	Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya	68.980.343.000	65.513.459.835	3.466.883.165	94,97
1290	Unit Pelaksana Teknis (PPSPDM dan Balai)	117.477.164.000	107.295.830.104	10.181.333.896	91,33
	Bandung	27.031.346.000	25.543.527.723	1.487.818.277	94,50
	Yogyakarta	32.014.493.000	29.951.372.709	2.063.120.291	93,56
	Bukittinggi	25.270.501.000	22.593.294.688	2.677.206.312	89,41
	Makassar	22.337.145.000	20.120.162.462	2.216.982.538	89,41
	Rokan Hilir	10.823.679.000	9.218.077.682	1.605.601.318	85,17

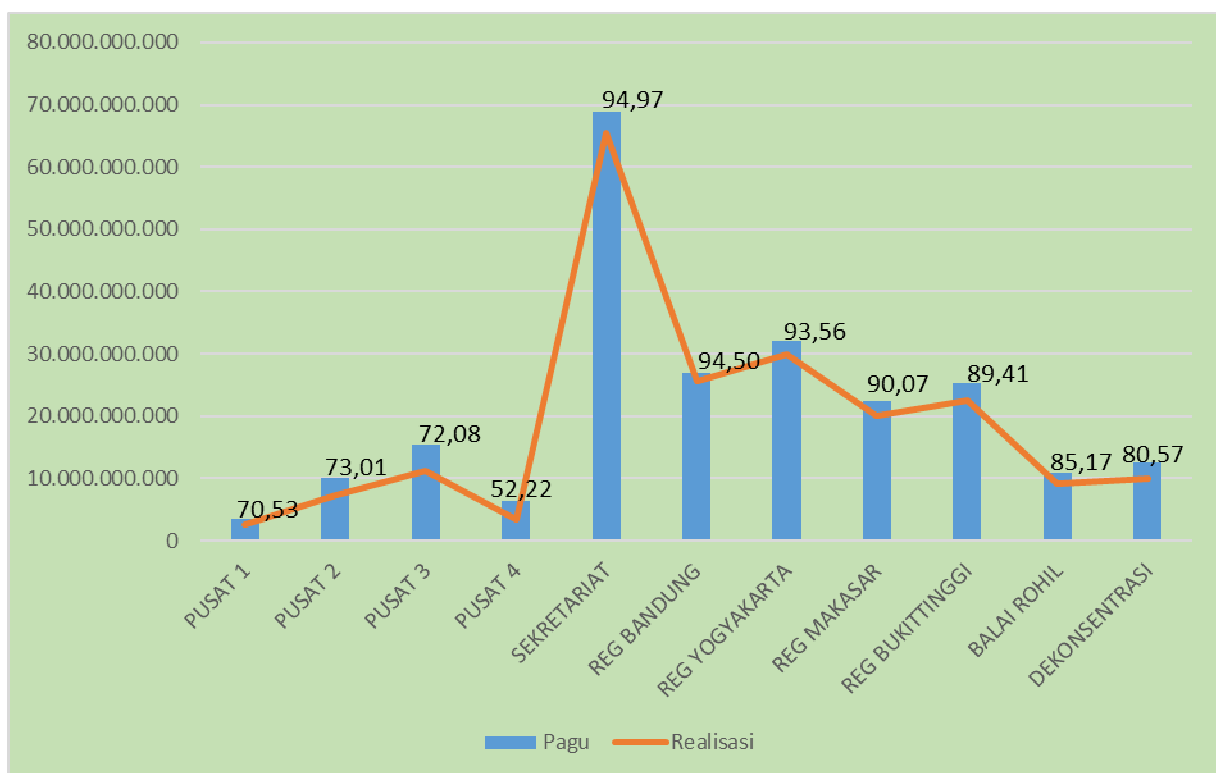
Laporan Kinerja Tahun 2018

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Dalam Negeri

Kode Satker	Program/Kegiatan	Pagu Akhir	Realisasi	Sisa	% Realisasi
	TOTAL	234.486.276.000	207.386.363.006	27.081.912.994	88,45

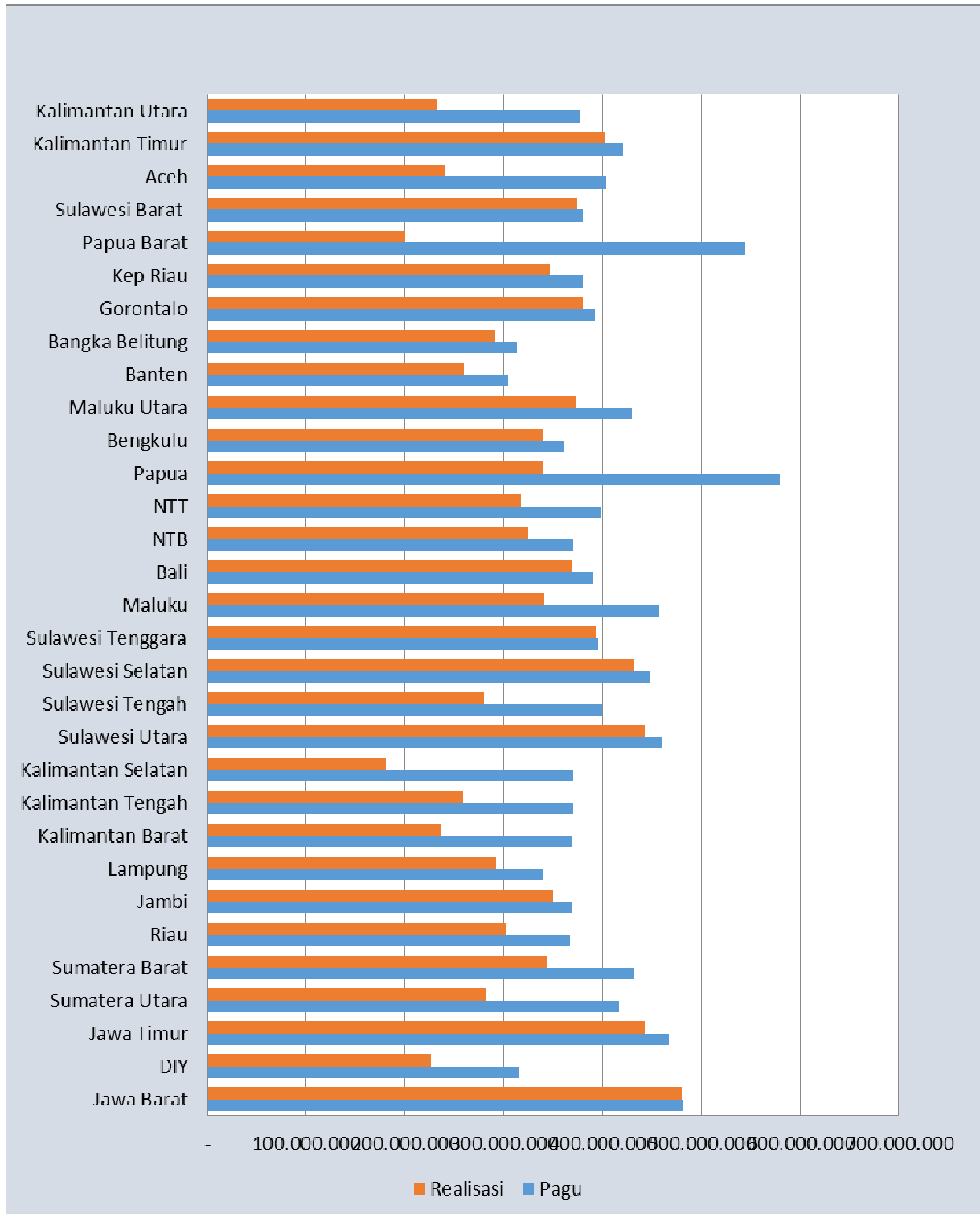
Realisasi anggaran Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri hingga akhir tahun 2018 adalah sebesar 88,45% dari pagu anggaran tahun 2018 BPSPDM yaitu sebesar Rp. 207.386.363.006, dengan sisa anggaran sekitar 27 M.

Realisasi anggaran tertinggi ada pada Satker Sekretariat dan PPSPDM Regional Bandung yaitu masing-masing sebesar 94,97% dan 94,50%. Sedangkan realisasi anggaran terendah adalah pada Pusat Pengembangan Kompetensi dan Teknis sebesar 52,22%, rendahnya realisasi pada pusat ini karena tidak terserapnya kegiatan pengembangan kompetensi yang bersumber dari PNBP. Tidak terpenuhinya kuota peserta dan waktu pelaksanaan yang terbatas menyebabkan kegiatan diklat tidak dapat dilaksanakan, sehingga sisa waktu yang ada dikonsentrasikan pada kegiatan yang bersumber pada rupiah murni.



Gambar 3.6 Realisasi Anggaran Tahun 2018

Realisasi kegiatan uji kompetensi (sertifikasi) jabatan fungsional binaan kemendagri melalui dana dekonsentrasi dari total 12,5M terealisasi sebesar 80,57% atau sejumlah Rp. 10.071.451.640. Dari 31 provinsi, realisasi terbesar ada pada provinsi Jawa Barat yaitu sebesar 99,61% sedangkan realisasi terendah adalah Provinsi Papua Barat yaitu sebesar 36,80 %. Selain Papua Barat ada 3 Provinsi yang realisasinya kurang dari 60% yaitu Kalimantan Selatan (48,81%), Papua (58,65), dan Aceh (59,25%) lihat gambar 3.7 dibawah ini:



Gambar 3.7 Pagu dan Realisasi Anggaran Dana Dekonsentrasi Tahun 2018

BAB V

PENUTUP

4.1 Permasalahan

Penyelenggaraan program pengembangan sumber daya aparatur pemerintahan dalam negeri selama tahun 2018, tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang muncul di tahun berjalan. Permasalahan terkait capaian indikator kinerja utama dan program antara lain yaitu:

1. Belum terealisasinya SKKPDN dan SP2PDN pengembangan kompetensi pemerintahan dalam negeri menyebabkan masih rendahnya pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi yang berbasis sertifikasi kompetensi jabatan;
2. ASN lingkup kemendagri belum menjadi sasaran prioritas pengembangan kompetensi yang diselenggarakan di BPSDM;
3. Adanya kebijakan pemenuhan wajib 32 JO sesuai Perkalas Nomor 43 Tahun 2015, sehingga anggaran untuk pembayaran jasa profesi pada beberapa kegiatan tidak dapat terserap maksimal;
4. Adanya beberapa kegiatan yang tidak dilaksanakan di tahun 2018 yang umumnya disebabkan karena keterbatasan waktu pelaksanaan dan jumlah peserta yang tidak memenuhi kuota yang ditentukan, terutama kegiatan pengembangan kompetensi yang bersumber dari PNBPN;
5. Kegiatan di UPT Balai Pengembangan Kompetensi Damkar dan Satpol PP Rokan Hilir yang bersumber dari PNBPN tidak bisa dilaksanakan karena belum adanya Keputusan Menteri Keuangan tentang persentase persetujuan penggunaan sebagian dana PNBPN pada Satker Balai Pengembangan Kompetensi Damkar dan Satpol PP;
6. Adanya perubahan regulasi terkait pengembangan kompetensi yang menyebabkan timbulnya kebijakan baru dalam implemetasi kegiatan.

4.2 Langkah ke Depan

Pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2018 telah menunjukkan kinerja yang optimal. Hal tersebut semakin memacu BPSDM untuk terus meningkatkan kinerja dalam melaksanakan program dan kegiatan pengembangan sumber daya aparatur pemerintahan dalam negeri, guna mencetak SDM kemendagri dan pemda yang kompeten dan profesional. Namun tidak dipungkiri bahwa permasalahan yang kerap muncul dalam proses pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dapat menjadi suatu kendala yang berkepanjangan, sehingga menghambat proses pencapaian outcome Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia jika tidak segera diantisipasi. Oleh karena itu, berbagai upaya akan terus dilakukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja BPSDM di masa mendatang, antara lain:

1. Penyusunan SKKPDN dan SP2PDN

Sejalan dengan perubahan tugas dan fungsi diklat menjadi BPSDM, penyusunan standar kompetensi kerja pemerintahan dalam negeri (SKKPDN) dan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri (SP2PDN) menjadi tugas utama bagi BPSDM sebagai bentuk keseragaman dan tolak ukur keberhasilan dalam melaksanakan pengembangan SDM berbasis kompetensi di pusat dan daerah.

2. Prioritas pelaksanaan kegiatan yang mendukung IKU dan IKP BPSDM

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

3. Melaksanakan penilaian kompetensi dan pemantauan kinerja SDM Pemdagri

Melakukan penilaian kompetensi dan pemantauan kinerja aparatur pemdagri sehingga diperoleh potret pegawai yang kompeten dan belum kompeten.

Potret ini selanjutnya menjadi *input* dalam penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi.

4. Lisensi dan Akreditasi Lembaga

Untuk mendukung IKP 3 selain akreditasi dari Lembaga Administrasi Negara maka diperlukan lisensi dan akreditasi dari BNSP dan Badan Akreditasi Nasional guna menjamin mutu lembaga sertifikasi dan proses sertifikasi yang dilakukan.

5. Usulan revisi PP Nomor 64 Tahun 2013 tentang jenis tarif dan tarif PNBP untuk kegiatan BPSDM

Untuk mengkomodir kegiatan prioritas dan kegiatan keseluruhan BPSDM ditahun mendatang, seiring perubahan jaman dan tuntutan kebutuhan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi khususnya diklat Pimpemdagri, diklat widyaiswara, dan diklat teknis lainnya yang dilaksanakan BPSDM melalui penganggaran dengan mekanisme PNBP perlu dilakukan revisi peraturan terkait tarif PNBP

6. Pemenuhan Sarana dan Prasarana Balai Diklat

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

Uraian beberapa langkah-langkah perbaikan yang akan dilakukan BPSDM, membutuhkan dukungan dari berbagai *stakeholder* yang terlibat dalam program pengembangan SDM. Oleh karena itu, diharapkan sinergisitas dapat terus ditingkatkan demi mencapai *outcome* program pengembangan SDM yaitu meningkatnya prosentase 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.

Laporan Kinerja Tahun 2017

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Dalam Negeri