

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan suatu faktor utama yang penting dalam tiap proses pembangunan organisasi dan harus dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi organisasi semakin meningkat. Dengan kata lain sumber daya manusia terbagi atas strategi perencanaan, pelaksanaan dan pemeliharaan yang bertujuan dalam mengelola manusia (karyawan) agar memiliki kinerja usaha yang maksimal termasuk pada kebijakan pengembangan serta proses untuk mendukung strategi. 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 kelima 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 sertifikasi kompetensi aparatur Kementerian Dalam Negeri dan pemerintah daerah melalui pengembangan sumber daya manusia; 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 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 Pengembangan dan pelaksanaan standarisasi dan sertifikasi, pengembangan kompetensi kemendagri dan pemda, pengembangan kompetensi keparamongprajaan dan manajemen kepemimpinan, pengembangan kompetensi fungsional dan teknis, pengembangan Sumber Daya

Manusia Regional, serta dukungan manajemen dan teknis lainnya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Laporan Kinerja Tahun 2019 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 2019 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 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 Sumber Daya Manusia

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 kepomongprajaan dan manajemen kepemimpinan. Pusat ini menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a) Penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi kepomongprajaan, kepemimpinan, prajabatan, administrasi, dan manajemen;
- b) Pelaksanaan standardisasi dan sertifikasi kompetensi, kurikulum, dan modul bagi kader pamong praja, tenaga pendidikan kepomongprajaan, 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 kepomongprajaan, 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 kepomongprajaan;
 - 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 kepomongprajaan, 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 Regional Bukittinggi meliputi:
 - a) Provinsi Aceh
 - b) Provinsi Sumatera Utara
 - c) Provinsi Sumatera Barat
 - d) Provinsi Riau
 - e) Provinsi Kepulauan Riau
 - f) Provinsi Jambi
 - g) Provinsi Bengkulu
 - h) Provinsi Sumatera Selatan, dan
 - i) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Pusat Pengembangan SDM Regional Bandung meliputi:
 - a) Provinsi Lampung
 - b) Provinsi Banten
 - c) Provinsi Jawa Barat
 - d) Provinsi DKI Jakarta
 - e) Provinsi Kalimantan Barat
 - f) Provinsi Kalimantan Tengah,

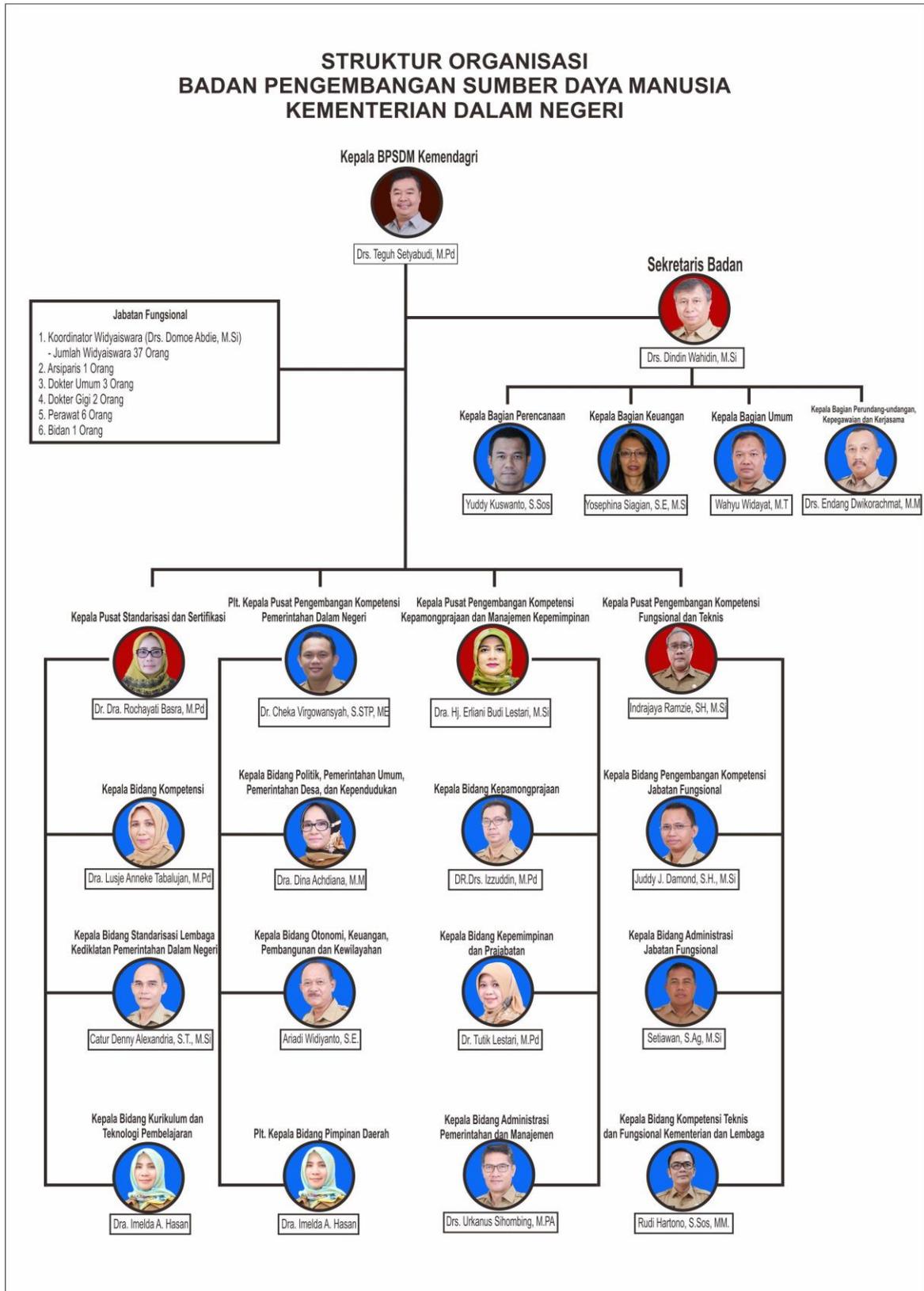
- g) Provinsi Kalimantan Selatan
 - h) Provinsi Kalimantan Timur, dan
 - i) Provinsi Kalimantan Utara
3. Pusat Pengembangan SDM Regional Yogyakarta meliputi:
- a) Provinsi DI Yogyakarta
 - b) Provinsi Jawa Tengah
 - c) Provinsi Jawa Timur
 - d) Provinsi Bali
 - e) Provinsi Nusa Tenggara Barat, dan
 - f) Provinsi Nusa Tenggara Timur
4. Pusat Pengembangan SDM Regional Makassar meliputi:
- a) Provinsi Sulawesi Selatan
 - b) Provinsi Sulawesi Barat
 - c) Provinsi Sulawesi Tenggara
 - d) Provinsi Sulawesi Tengah
 - e) Provinsi Gorontalo
 - f) Provinsi Sulawesi Utara
 - g) Provinsi Maluku Utara
 - h) Provinsi Maluku
 - i) Provinsi Papua, dan
 - j) Provinsi Papua Barat

Sedangkan Balai Pengembangan Kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Rokan Hilir mempunyai tugas melaksanakan dan fasilitasi penyelenggaraan, uji kompetensi, kerjasama, pemantauan, dan evaluasi serta pelaporan pengembangan kompetensi aparatur Satuan Polisi Pamong Praja dan

Laporan Kinerja Tahun 2019

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Dalam Negeri

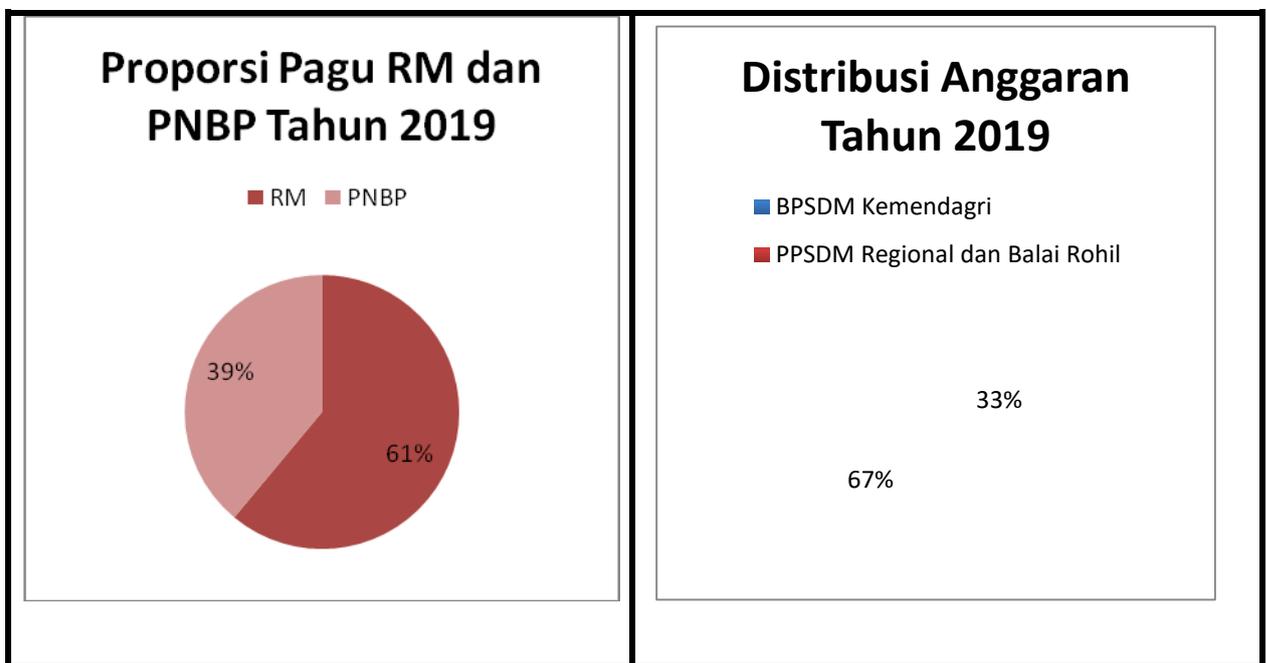
Pemadam Kebakaran. Balai ini memiliki wilayah kerja yang meliputi provinsi dan kabupaten/kota seluruh Indonesia.



Gambar 1.1 Struktur Organisasi BPSDM Kemendagri

1.3 Sumber Daya Keuangan (DIPA Tahun 2019)

DIPA awal Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2019 adalah sebesar Rp. 198.346.269.000,-, setelah mengalami revisi sebanyak empat kali terjadi penambahan pagu anggaran sebesar Rp. 97.483.479.000,- sehingga pagu akhir Tahun 2019 yaitu sebesar Rp. 293.829.748.000,-. Pagu anggaran di distribusikan ke BPSDM Pusat sebesar 33% dengan nominal sebesar Rp. 96.540.597.000,-, Unit Pelaksana Teknis Regional sebesar 67% dengan nominal Rp. 197.289.151.000,-.



Gambar 1.2 Distribusi Anggaran BPSDM Tahun 2019

Revisi DIPA Tahun 2019 dilakukan, guna menyesuaikan kebutuhan organisasi, dengan penjelasan sebagai berikut: Pada revisi pertama dilakukan Penambahan Pagu Anggaran PNPB pada Satuan Kerja PPSDM Regional Bandung, Yogya dan Bukit Tinggi, Revisi kedua dilakukan Penambahan Pagu Insentif BPSDM Kemendagri sebanyak 6,5M, Pada Revisi Ketiga dilakukan Penambahan Pagu Anggaran PNPB pada Satuan Kerja PPSDM Regional Makassar, Revisi Keempat dilakukan Penambahan Pagu Anggaran Penyesuaian Tunjangan Kinerja 80% BPSDM Kemendagri dan terakhir revisi kelima dilakukan Optimalisasi untuk pemenuhan Blanko E-KTP pada komponen Dukcapil.

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 2019

| Program/Kegiatan | DIPA Awal | DIPA Revisi I | DIPA Revisi II | DIPA Revisi III | DIPA Revisi IV | DIPA Revisi Akhir |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 1. Standardisasi dan Sertifikasi | 3.488.972.000 | 3.688.972.000 | 3.888.972.000 | 3.888.972.000 | 3.786.908.000 | 3.486.908.000 |
| 2. Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri | 7.517.533.000 | 7.317.533.000 | 7.517.533.000 | 7.517.533.000 | 8.314.017.000 | 8.073.582.000 |
| 3. Pengembangan Kompetensi Kepamongprajaan dan Manajemen Kepemimpinan | 13.482.324.000 | 13.377.956.000 | 13.377.956.000 | 13.377.956.000 | 11.669.727.000 | 11.075.537.000 |
| 4. Pengembangan Kompetensi Fungsional dan Teknis | 4.618.786.000 | 4.618.786.000 | 4.868.786.000 | 4.868.786.000 | 4.751.691.000 | 4.711.691.000 |
| 5. Pengembangan SDM Regional | 110.324.307.000 | 186.014.490.000 | 188.514.490.000 | 192.388.910.000 | 197.289.151.000 | 197.289.151.000 |
| 6. Dukungan dan Manajemen Teknis Lainnya | 58.914.347.000 | 59.963.937.000 | 63.313.937.000 | 63.313.937.000 | 69.018.254.000 | 69.192.879.000 |
| Total | 198.346.269.000 | 274.981.674.000 | 281.481.674.000 | 285.356.094.000 | 294.829.748.000 | 293.829.748.000 |

Sumber: DIPA Online BPSDM TA 2019

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 2019 ini ialah target *output* yang ditetapkan dalam DIPA, dan bukan target pada Renstra. Adapun target *output*, sasaran kegiatan Badan Pengembangan SDM berdasarkan target DIPA 2019 secara rinci disajikan pada tabel 1.2.

**Tabel 1.2 Target Output Kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
berdasarkan DIPA 2019**

| No. | Program / Sasaran Kegiatan | Target DIPA | Satuan |
|---|--|-------------|----------|
| Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | | | |
| Pengembangan dan Pelaksanaan Standarisasi dan Sertifikasi | | | |
| 1 | Sertifikasi Jabatan Aparatur Pemdagri | 34 | Provinsi |
| 2 | Naskah Standardisasi dan Sertifikasi | 13 | Naskah |
| 3 | Pengembangan Kompetensi Standardisasi dan Sertifikasi Bidang Kompetensi, Bidang Standarisasi Kediklatan Pemdagri dan Bidang Kurikulum Teknologi dan Pembelajaran | 11 | Angkatan |
| 4 | Angkatan Pengembangan Kompetensi Standarisasi dan Sertifikasi | 13 | Angkatan |
| 5 | Layanan Internal | 1 | Layanan |
| Pengembangan Kompetensi Kemendagri dan Pemda | | | |
| 1 | Naskah Kebijakan Teknis, dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri | 4 | Naskah |
| 2 | Angkatan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pemerintahan dalam Negeri | 49 | Angkatan |
| 3 | Orientasi DPRD hasil Pemilu Legislatif 2019 dilingkup Kantor Pusat | 15 | Angkatan |
| 4 | Angkatan pengembangan kompetensi Penyusunan Dokumen Perencanaan dalam hal penerapan SPM di Daerah Lingkup Kantor Pusat | 16 | Angkatan |
| 5 | Naskah Kebijakan Teknis, dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri | 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 Pengembangan Kompetensi Revolusi Mental | 1 | Laporan |
| 3 | Bantuan Pendidikan Pasca Sarjana Bagi Aparatur Kemendagri | 25 | Orang |
| 4 | Terkoordinasinya Seleksi Penerimaan Calon Praja IPDN | 1 | Laporan |
| 5 | Angkatan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Manajemen Kepemimpinan Pemerintah Dalam Negeri | 4 | Angkatan |
| 6 | Angkatan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Kepamongprajaan dan Manajemen Kepemimpinan | 24 | Angkatan |
| 7 | Angkatan Pengembangan Kompetensi Kepamongprajaan dan Manajemen Kepemimpinan | 8 | Angkatan |
| 8 | Layanan Internal (Overhead) | 1 | Layanan |

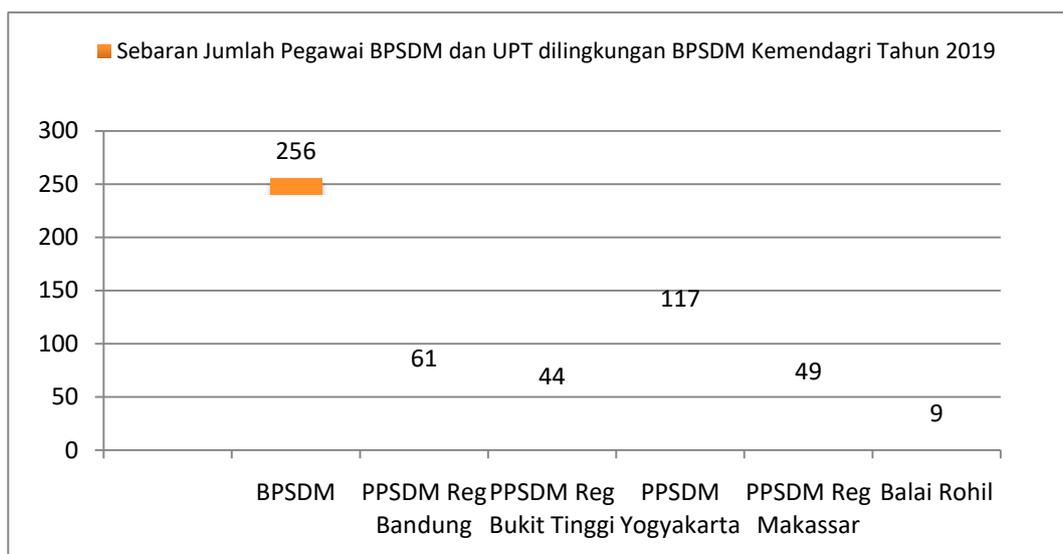
Laporan Kinerja Tahun 2019
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Dalam Negeri

| No. | Program / Sasaran Kegiatan | Target DIPA | Satuan |
|---|--|-------------|----------|
| Pengembangan Kompetensi Fungsional dan Teknis | | | |
| 1 | Naskah Terkait Kebijakan Teknis, dan Rencana Pusat Pengembangan Kompetensi fungsional dan Teknis | 3 | Naskah |
| 2 | Angkatan Pengembangan Kompetensi Fungsional dan Teknis | 18 | Angkatan |
| 3 | Dokumen Pengelolaan Administrasi Jabatan Fungsional Kemendagri | 9 | Dokumen |
| 4 | Angkatan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional dan Teknis Kemendagri dan K/L | 9 | Angkatan |
| 5 | Layanan Internal (Overhead) | 1 | Layanan |
| Pengembangan SDM Regional | | | |
| 1 | Angkatan Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintah Dalam Negeri Lingkup Regional | 287 | Angkatan |
| 2 | Orientasi DPRD Hasil Pemilu Legislatif 2019 di lingkup Regional | 12 | Angkatan |
| 3 | Angkatan Pengembangan Kompetensi Penyusunan Dokumen Perencanaan dalam hal penerapan SPM di Daerah Lingkup Regional | 16 | Angkatan |
| 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, 2019

1.4 Sumber Daya Manusia

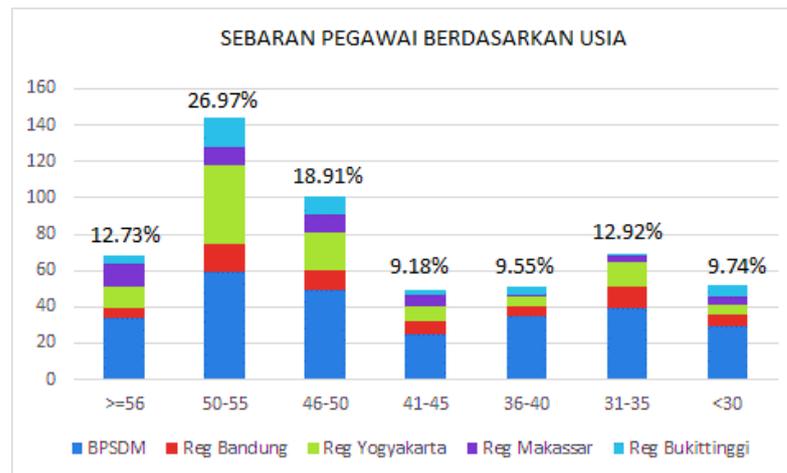
Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia kompeten yang dimiliki, maka akan semakin baik kinerja organisasi tersebut. Hal ini berlaku pula pada organisasi pemerintah tidak terkecuali BPSDM. Oleh karena itu, ketersediaan 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 2019 berdasarkan tingkat usia, pendidikan dan pangkat golongan adalah sebagai berikut:



Gambar 1.3 Jumlah Total Pegawai BPSDM dan UPT di Lingkungan BPSDM Tahun 2019

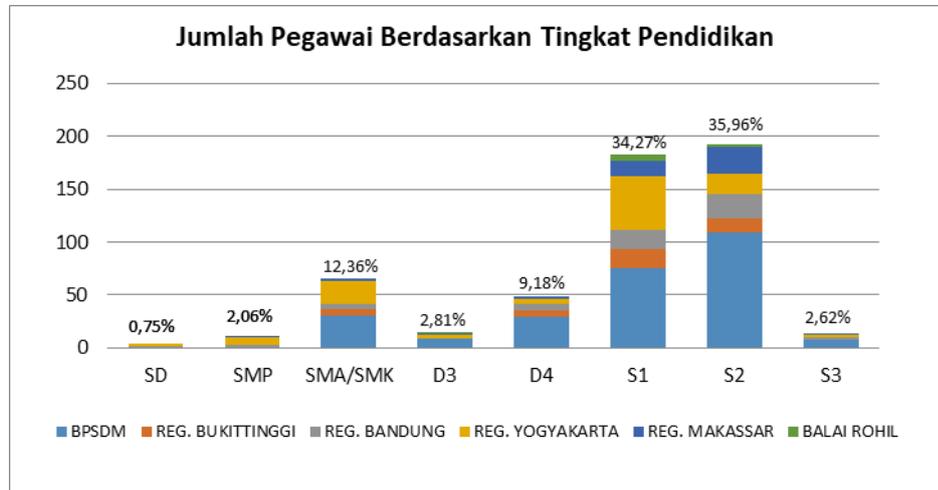
BPSDM Kemendagri dan UPT di Lingkungan BPSDM Kemendagri memiliki ASN sebanyak 545 orang, yang terdiri dari 265 orang ditempatkan di BPSDM Kemendagri; 61 orang ditempatkan di PPSDM Regional Bandung; 117 orang ditempatkan di PPSDM Regional Yogyakarta; 49 orang ditempatkan di PPSDM Regional Makassar; 44 orang ditempatkan

di PPSDM Regional Bukittinggi; dan 9 orang ditempatkan di Balai Pengembangan Kompetensi Damkar dan Satpol-PP Rokan Hilir.



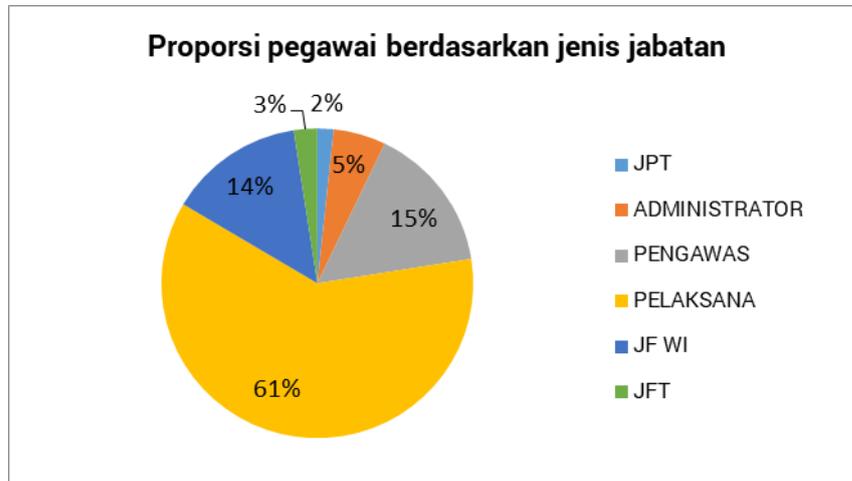
Gambar 1.4 Proporsi Pegawai berdasarkan Usia

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.

1.5 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. 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 Negara 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 | Meningkatnya Sertifikasi Kompetensi Aparatur Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah | 30% | 40% | 45% | 65% | 80% |

Laporan Kinerja Tahun 2019

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Dalam Negeri

| PROGRAM/KEGIATAN/ INDIKATOR/KOMPONEN INPUT | SASARAN PROGRAM (OTCOME)/SASARAN KEGIATAN (OUTPUT) | TARGET | | | | |
|---|--|--------|------|------|------|------|
| | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| | Melalui Pengembangan Kapasitas SDM | | | | | |
| 2. | Peningkatan 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 | 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 (Orientasi Pendalaman Tugas bagi Anggota DPRD Hasil Pemilihan Serentak Tahun 2019), Diklat Penyusunan Dokumen Perencanaan dalam Penyerapan SPM.
2. 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 2019 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 2019 yang dituangkan dalam Rencana Kerja (Renja) Tahun 2019 lebih rendah dari target pada Renstra BPSDM Tahun 2015-2019. Hal ini disebabkan alokasi anggaran yang diperoleh BPSDM tahun 2019 tidak dapat memenuhi pelaksanaan target pada Renstra BPSDM 2015 – 2019. Berpedoman pada Renstra, target anggaran untuk pengembangan kompetensi sumber daya aparatur pmdagri tahun 2019 adalah sebesar Rp. 326.000.000.000,-, namun anggaran total yang diterima BPSDM untuk pengembangan kompetensi sumber daya aparatur pmdagri tahun 2019 yaitu sejumlah Rp. 293.829.823.000,-. Namun demikian, Pencapaian target renstra Tahun 2019 adalah pencapaian tertinggi pada lima tahun renstra berjalan.

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

Tabel 2.3 Indikator Kinerja Program Pengembangan Sumber 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 | 80% |
| IKP 2 | Terwujudnya peningkatan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan pengembangan SDM aparatur Pemdagri | Rasio Hari Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap hari kerja | 5 % |
| 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) | A |

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 2019 adalah 85.32%.

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 2019 adalah sebesar 5,14%.

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 2019 adalah A .

Laporan Kinerja Tahun 2019

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Dalam Negeri

| PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019 Bidang Standarisasi Dan Sertifikasi Pemerintahan Dalam Negeri Pusat Standarisasi dan Sertifikasi | | | |
|--|--|---|--------|
| No | Sasaran Program | Indikator Kinerja Program | Target |
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1. | Terwujudnya Peningkatan Kompetensi Aparatur Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah | Peningkatan Kompetensi Aparatur Kemendagri dan Pemda Melalui Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia | 80% |
| 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 | 5% |
| 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 | A |

| Program dan Kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintahan Dalam Negeri | Anggaran |
|---|---------------------|
| 1. Dukungan dan Manajemen Teknis Lainnya | Rp. 58.914.347.000 |
| 2. Standarisasi dan Sertifikasi | Rp. 3.488.972.000 |
| 3. Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri | Rp. 7.517.533.000 |
| 4. Pengembangan Kompetensi Kepamongprajaan dan Manajemen Kepemimpinan | Rp. 13.482.324.000 |
| 5. Pengembangan Kompetensi Fungsional dan Teknis | Rp. 4.618.786.000 |
| 6. Pendidikan dan Pelatihan Kemendagri Regional | Rp. 110.324.307.000 |

Gambar 2.1 Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2019

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 2019 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:

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

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 menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasinya menunjukkan 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. 274.777.577.036,- 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 2019 telah menghasilkan capaian yang memuaskan. Dengan Pagu DIPA akhir sebesar Rp. 293.829.748.000 telah terealisasi keuangan sebesar Rp. 274.777.577.036 atau sebesar 93.52% dengan capaian indikator outcome (IKP) sebesar 85.32 % dan indikator output (IKK) sebesar 96.27%. 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 2019

| 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 | 80% | 85.32% | 106.65 % |
| 2 | Terwujudnya peningkatan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan pengembangan SDM aparatur Pemdagri | Rasio Hari Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap hari kerja | 5% | 5.42% | 108.4% |
| 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) | A | A | 100% |

Keterangan:

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

| No | Jenis Pengembangan Kompetensi | Jumlah Alumni |
|----|--|---------------|
| 1 | Afirmasi Asesor bagi Pejabat Eselon I dan II dilingkungan Kemendagri dan Pemda | 87 |
| 2 | Uji Sertifikasi dalam rangka Inpassing bagi P2UPD | 1142 |
| 3 | Uji Sertifikasi dan Kompetensi Camat | 332 |
| 4 | Uji Sertifikasi dan Kompetensi Pol PP | 500 |
| 5 | Diklat PIM II, III dan IV | 1795 |
| 6 | Pelatihan dasar bagi CPNS gol III bagi purna praja IPDN Angkatan 25 dan Regional | 9150 |
| 7 | Diklat Pengadaan PBJ dan Sertifikasi | 724 |
| 8 | TOT Diklat Pimpemdagri | 60 |
| 9 | TOT Orientasi dan Pendalaman Tugas bagi anggota DPRD | 2146 |
| 10 | TOT Diklat APRM bagi Jabatan pengawas dan pelaksana | 659 |
| 11 | TOT Diklat Bela Negara | 89 |
| 12 | TOT LAKIP | 54 |
| 13 | TOF Latsar CPNS Regional Bandung | 81 |
| | Total | 17089 |

Target Pelaksanaan Diklat Tahun 2019

| No. | Unit Kerja | Target Angkatan @30 orang | Jumlah Target Alumni |
|----------------|--|------------------------------|-------------------------|
| 1. | Pusat Pengembangan Standarisasi dan Sertifikasi | 35 | 1050 |
| 2. | Pusat Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri | 80 | 2400 |
| 3. | Pusat Pengembangan Kompetensi Kepamongprajaan dan Manajemen Kepemimpinan | 36 | 1080 |
| 4. | Pusat Pengembangan Kompetensi Fungsional dan Teknis | 27 | 810 |
| 5. | PPSDM Regional Bandung | 84 | 2520 |
| 6. | PPSDM Regional Bukittinggi | 97 | 2910 |
| 7. | PPSDM Regional Makassar | 34 | 1020 |
| 8. | PPSDM Regional Yogyakarta | 69 | 2070 |
| 9. | Balai Pengembangan Kompetensi Pol PP dan Damkar | 24 | 720 |
| Total : | | 486 | 14580 |

Persentase jumlah ASN tersertifikasi pada pengembangan kompetensi :

$$\frac{14580}{17089} \times 100\% = 85.32\%$$

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 Pim II | 35 | 33 | 1155 |
| 2 | Diklat Pim III | 31 | 80 | 2480 |
| 3 | Diklat Pim IV | 60 | 80 | 4800 |
| 4 | Diklat Training Pelaksanaan Diklat | 30 | 6 | 180 |
| 5 | Diklat Perumus Standar | 60 | 6 | 360 |
| 6 | Diklat Perumus SP2PDN | 60 | 5 | 300 |
| 7 | Diklat Of Multimedia Presentation | 30 | 5 | 150 |
| 8 | Diklat Of Multimedia Presentation Intermediate | 30 | 5 | 150 |
| 9 | Diklat Pengembangan Media Belajar Berbasis Digital | 60 | 5 | 300 |
| 10 | Diklat TOC | 30 | 3 | 90 |
| 11 | TOT P2UPD | 62 | 5 | 310 |
| 12 | Diklat MOT | 30 | 3 | 90 |
| 13 | Diklat Peningkatan Kapasitas Pengasuh IPDN | 30 | 5 | 150 |
| 14 | Diklat Bela Negara | 30 | 5 | 150 |
| 15 | Diklat APRM | 659 | 5 | 3295 |
| 16 | Diklat Revolusi Mental | 22 | 5 | 110 |
| 17 | Diklat Layanan Perpustakaan | 20 | 3 | 60 |
| 18 | Diklat Pekerjaan Sosial | 5 | 3 | 15 |
| 19 | Diklat Catatan Sipil | 15 | 5 | 75 |
| 20 | Diklat Keprotokolan | 60 | 5 | 300 |
| 21 | Diklat Manajemen Kepegawaian | 30 | 5 | 150 |
| 22 | Diklat Asesor | 28 | 6 | 168 |
| 23 | Diklat Pengadaan Barang/Jasa | 55 | 5 | 275 |
| 24 | Pelatihan Dasar CPNS Gol II bagi PKN | 30 | 41 | 1230 |

Laporan Kinerja Tahun 2019

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Dalam Negeri

| | | | | |
|----|---|------|-----|-------|
| | STAN | | | |
| 25 | Pelatihan Dasar CPNS bagi Praja IPDN Akt. XXV Tahun 2019 | 1460 | 41 | 59860 |
| | Total | 2962 | 370 | 76203 |

*Jumlah Pegawai Kemendagri Tahun 2019 sebanyak 6389

* Jumlah Efektif Kerja di Kemendagri 220 jam

Rasio hari pengembangan ASN Kemendagri :

$$\frac{76203}{6389 \times 220} \times 100\% = 5.42\%$$

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 2019.

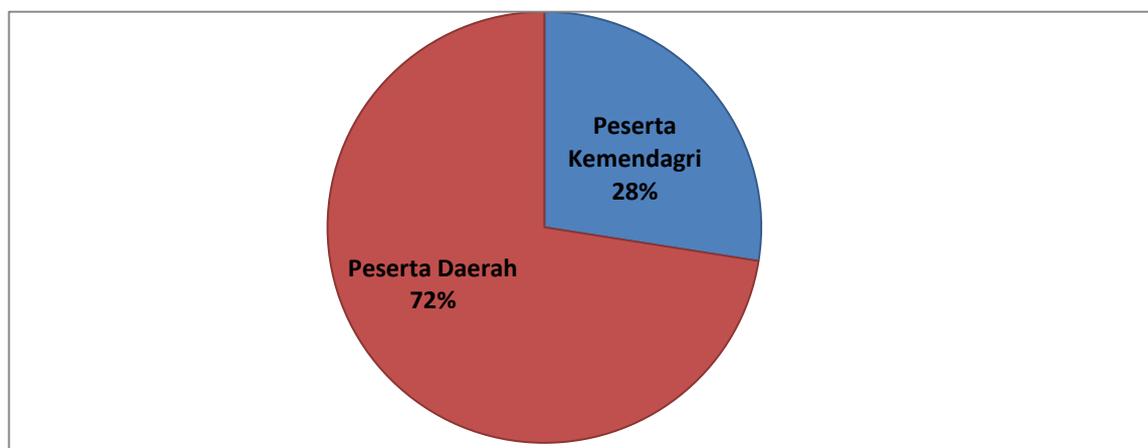
Di tahun 2019, target alumni pengembangan kompetensi adalah 14.580 orang dan realisasi sebanyak 17.089 alumni. Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi belum semua dapat dilakukan uji kompetensi, dikarenakan belum tersusunnya standar kompetensi, perangkat pembelajaran dan perangkat uji pada tiap-tiap 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 2019 adalah sebesar 85.32% atau tercapai 106.65% dari target sejumlah 80%. Prosentase tersebut diperoleh dari perbandingan jumlah peserta diklat yang telah tersertifikasi yaitu sebanyak 17.089 orang dengan jumlah target peserta diklat dan uji kompetensi tahun 2019 yaitu sejumlah 14.580 orang. Jumlah tersebut diperoleh dari kegiatan uji kompetensi Pol-PP, Camat, P2UPD, dan TOF Diklat Pimpemdagri (1974 orang), diklat PIM II, III dan IV (1795 orang), Afirmasi Asesor bagi Pejabat Eselon I dan II dilingkungan Kemendagri dan Pemda sebanyak (87 orang), Diklat Latsar bagi CPNS golongan III bagi Purna Praja IPDN Angkatan 25 dan

Regional/Umum (9150 orang), Diklat Pengadaan PBJ dan Sertifikasi (724 orang), Diklat Bela Negara (89 orang), TOF Latsar CPNS Regional Bandung (81 orang), , TOT Orientasi dan Pendalaman Tugas bagi anggota DPRD (2146 orang), TOT Diklat APRM bagi Jabatan pengawas dan pelaksana (659 orang), dan TOT Lakip (54 orang). Capaian Indikator Kinerja Program sangat baik karena mencapai target yang ditentukan.

Capaian pada indikator kedua menggambarkan peningkatan jumlah partisipan pengembangan kompetensi aparatur kementerian dalam negeri tahun 2019 yang diikuti peserta dari Kemendagri. Capaian realisasi pada tahun 2019 adalah sebesar 5.42% atau tercapai 108.4% dari target yang ditetapkan sebesar 5%. Dari 6389 orang ASN kemendagri terdapat 2.962 orang yang mengikuti pengembangan kompetensi pada tahun 2019. 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 Training Pelaksanaan Diklat, Diklat Perumus Standar, Diklat Perumus SP2PDN, Diklat Of Multimedia Presentation, Diklat Of Multimedia Presentation Intermediate, Diklat Pengembangan Media Belajar Berbasis Digital, Diklat TOC, TOT P2UPD, Diklat MOT, Diklat Peningkatan Kapasitas Pengasuh IPDN, Diklat Bela Negara, Diklat APRM, Diklat Revolusi Mental, Diklat Layanan Perpustakaan, Diklat Pekerjaan Sosial, Diklat Catatan Sipil, Diklat Keprotokolan, Diklat Manajemen Kepegawaian, Diklat Asesor dan Diklat Pengadaan Barang dan Jasa.

Persentase Jumlah Alumni Diklat Kemendagri dan Pemda



Gambar 3.2 Persentase Alumni Pengembangan Kompetensi Pusat dan Daerah Tahun 2019

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 2019:

Tabel 3.2 Jumlah Alumni Diklat BPSDM Kemendagri Tahun 2019

| No | Satker | Target Angkatan | Realisasi Angkatan | Jumlah Alumni (Orang) |
|----|-------------------|-----------------|--------------------|-----------------------|
| 1. | BPSDM | 178 | 187 | 8.143 |
| 2. | PPSDM Bukittinggi | 97 | 98 | 3.766 |
| 3. | PPSDM Bandung | 84 | 75 | 3.131 |
| 4. | PPSDM Yogyakarta | 69 | 85 | 6.733 |

Laporan Kinerja Tahun 2019

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Dalam Negeri

| | | | | |
|----|----------------------------|-----|-----|--------|
| 5. | Balai Damkar dan Satpol PP | 24 | 18 | 540 |
| | Total | 452 | 463 | 22.313 |

B. 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

Sertifikat

Nomor : 958/K.1/PDP.09

diberikan kepada :

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN DALAM NEGERI

sebagai Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Terakreditasi untuk menyelenggarakan program :

1. Pelatihan Dasar CPNS dengan kategori **Akreditasi A** untuk masa berlaku 5 (lima) tahun;
 2. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV dengan kategori **Akreditasi A** untuk masa berlaku 5 (lima) tahun;
 3. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dengan kategori **Akreditasi A** untuk masa berlaku 5 (lima) tahun; dan
 4. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II dengan kategori **Akreditasi B** untuk masa berlaku 3 (tiga) tahun
- berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor : 912/K.1/PDP.09/2019 tentang Penetapan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri sebagai Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Terakreditasi.

Jakarta, 7 November 2019

KEPALA,



Gambar 3.4 Hasil Penilaian Akreditasi LAN, 2019

Pada tahun 2019, BPSDM telah mendapatkan akreditasi dengan nilai rata-rata A untuk empat jenis diklat yaitu Prajabatan Gol.III, PIM IV dan PIM III (lihat gambar 3.4). Akreditasi A tersebut berlaku dalam rentang waktu 5 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 2023.

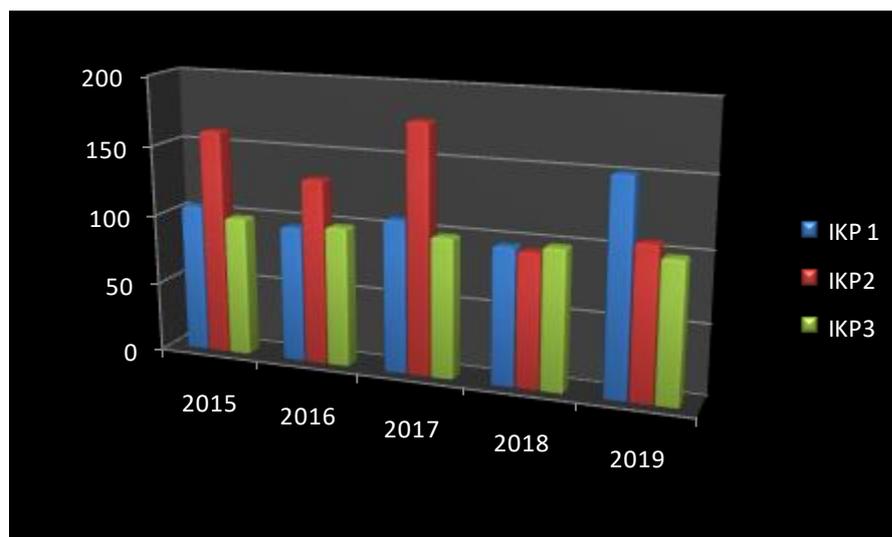
Terkait Akreditasi B pada pelaksanaan PIM II dapat dijelaskan bahwa indikator penilaian akreditasi yaitu terkait kualitas dan kuantitas. Meskipun pelaksanaan PIM II di BPSDM Kemendagri secara kualitas pelaksanaan sudah baik namun dari segi kuantitas sangat kurang, dengan penjelasan bahwa pada tahun 2019 hanya dapat melaksanakan diklat PIM II sebanyak 2 angkatan. 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.

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 kelima 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 2019 lebih tinggi dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini sejalan dengan alokasi anggaran pada lima tahun tersebut, dimana alokasi anggaran pada kurun waktu 2015-2019 secara berurutan adalah 281,16M; 153,98M; 223,45M, 234,47M, 293.82M. 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 2019

Laporan Kinerja Tahun 2019

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Dalam Negeri

Sebagaimana yang dapat terlihat pada capaian IKP 1, IKP 2 dan IKP 3 (lihat gambar 3.5) bahwa terjadi kenaikan realisasi capaian pada tahun 2019, hal ini disebabkan banyaknya kegiatan pengembangan kompetensi yang dimiliki BPSDM Kemendagri di tahun 2019 yang ditawarkan kepada daerah dan banyaknya fasilitasi yang dilaksanakan di PPSDM Kemendagri Regional.. Dengan demikian, pelaksanaan program dan kegiatan pengembangan kompetensi aparatur pmdagri tahun 2019 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 2015-2019:

Tabel 3.3 Target dan Capaian Kinerja Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2015-2019

| NO | SASARAN PROGRAM | INDIKATOR KINERJA | TARGET KINERJA | | | | | CAPAIAN KINERJA | | | | |
|----|---|---|----------------|------|------|------|------|-----------------|--------|--------|--------|--------|
| | | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 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% | 80% | 31,85% | 38,84% | 43,57% | 63,56% | 85.32% |
| 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% | 5% | 3,23% | 2,65% | 3,55% | 3,81% | 108.4% |
| 3 | Terwujudnya Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur Pemdagri | Indeks Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur Pemdagri (Indikator antara lain : Widyaiswara, Sarpras, | B | B | B | B | A | B | B | B | B | A |

Laporan Kinerja Tahun 2019

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Dalam Negeri

| NO | SASARAN PROGRAM | INDIKATOR KINERJA | TARGET KINERJA | | | | | CAPAIAN KINERJA | | | | |
|----|-----------------|---|----------------|------|------|------|------|-----------------|------|------|------|------|
| | | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| | | Modul/Instrumen, Materi, dan lain-lain) | | | | | | | | | | |

Tabel 3.4 Kebutuhan/Target Anggaran dan Realisasi Anggaran Tahun 2015-2019

| NO | SASARAN PROGRAM | KEBUTUHAN / TARGET ANGGARAN | | | | | REALISASI ANGGARAN | | | | |
|----|--|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------------------|--------|--------|--------|--------|
| | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 1. | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | 284.69 | 301.60 | 315.50 | 326.00 | 346.40 | 281.60 | 153.98 | 223.45 | 234.47 | 293.82 |

Dari lima tahun target dan capaian realisasi anggaran, realisasi tertinggi terjadi pada tahun 2019 dikarenakan adanya Penambahan Pagu PNBPN untuk kegiatan Latsar CPNS dan Diklat Pim 3 dan 4. Realisasi ini sangat berpengaruh pada output kegiatan yang dihasilkan sehingga capaian kinerja mencapai 106.65%. Capaian ini berdampak baik terhadap aktualisasi pengembangan kompetensi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri.

3.3 Realisasi Anggaran

Realisasi Anggaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri, diukur berdasarkan tingkat penyerapan anggaran yang telah dialokasikan. Pada tahun 2019, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri melakukan 5 kali perubahan pagu anggaran. Pada revisi pertama dilakukan Penambahan Pagu Anggaran PNBPN pada Satuan Kerja PPSDM Regional Bandung, Yogya dan Bukit Tinggi, Revisi kedua dilakukan Penambahan Pagu Insentif BPSDM Kemendagri sebanyak 6,5M, Pada Revisi Ketiga dilakukan Penambahan Pagu Anggaran PNBPN pada Satuan Kerja PPSDM Regional Makassar, Revisi Keempat dilakukan Penambahan Pagu Anggaran Penyesuaian Tunjangan Kinerja 80% BPSDM Kemendagri dan terakhir revisi kelima dilakukan Optimalisasi untuk pemenuhan Blanko E-KTP pada komponen Dukcapil. Sehingga pagu akhir yang menjadi acuan dalam penghitungan prosentase realisasi anggaran Tahun 2019 adalah pagu revisi sebesar Rp. 293.829.748.000,- dengan selisih terhadap pagu awal sebesar Rp. 95.483.479.000,-.

Tabel 3.5 Pagu dan Realisasi Anggaran Tahun 2019

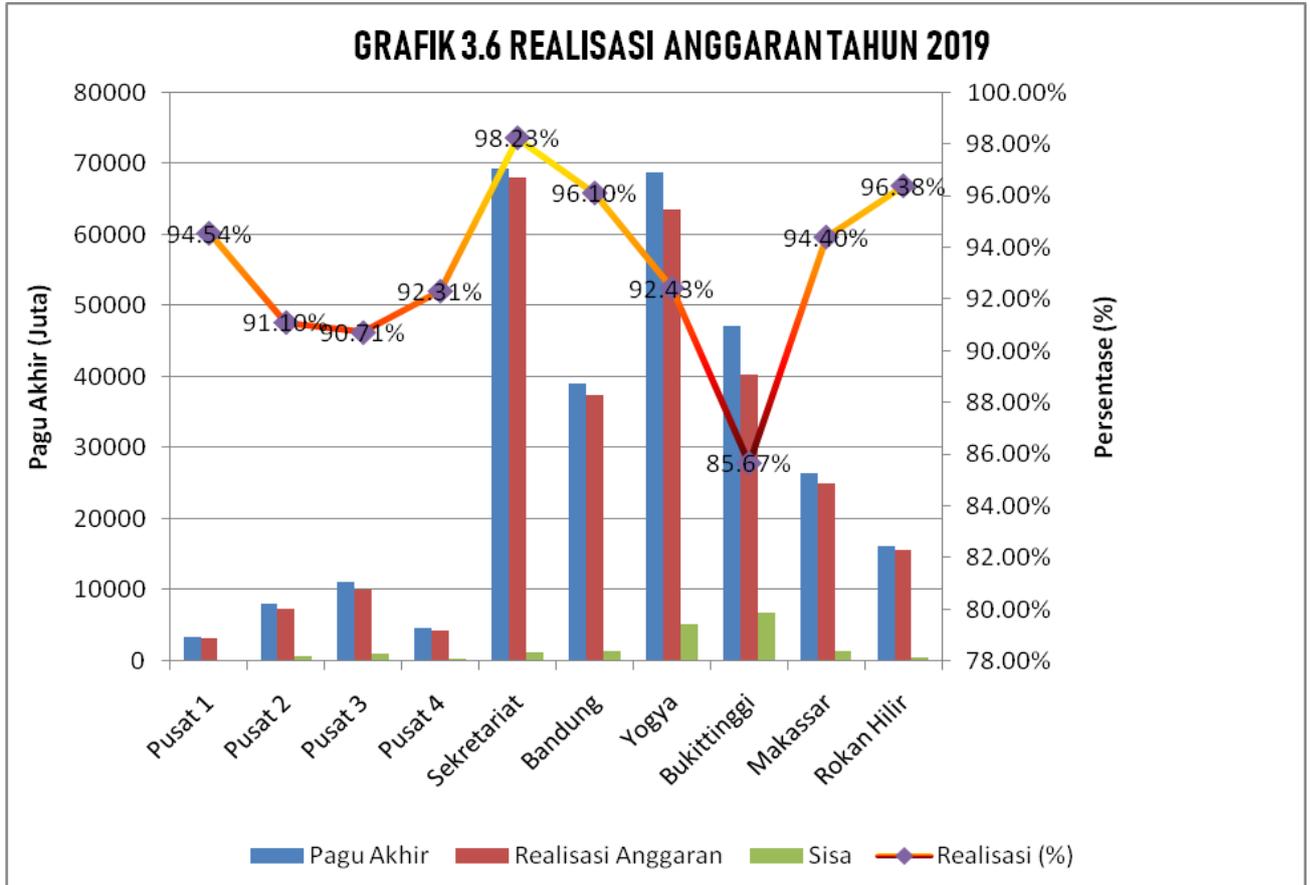
| Kode Satker | Program/Kegiatan | Pagu Akhir | Realisasi | Sisa | % Realisasi |
|---------------|--|------------------------|------------------------|-----------------------|----------------|
| 423031 | Pengembangan Sumber daya Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri | 96.540.597.000 | 93.013.767.532 | 3.526.829.468 | 96.345% |
| 1285 | Pengembangan Standarisasi dan Sertifikasi | 3.486.908.000 | 3.296.493.620 | 190.414.380 | 94.54% |
| 1287 | Pengembangan Kompetensi Kemendagri dan Pemda | 8.073.582.000 | 7.354.782.063 | 718.799.937 | 91.10% |
| 1288 | Pengembangan Kompetensi Kepamongprajaan dan Manajemen Kepemimpinan | 11.075.537.000 | 10.046.824.292 | 1.028.712.708 | 90.71% |
| 1289 | Pengembangan Kompetensi Fungsional dan Teknis | 4.711.691.000 | 4.349.369.386 | 362.321.614 | 92.31% |
| 1291 | Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya | 69.192.879.000 | 67.966.298.171 | 1.226.580.829 | 98.23% |
| 1290 | Unit Pelaksana Teknis (PPSDM dan Balai) | 197.289.151.000 | 181.748.892.514 | 15.540.258.486 | 92.13% |
| | Bandung | 38.973.776.000 | 37.439.052.965 | 1.534.723.035 | 96.10% |
| | Yogyakarta | 68.604.138.000 | 63.413.781.099 | 5.190.357.000 | 92.43% |
| | Bukittinggi | 47.095.922.000 | 40.345.583.886 | 6.750.338.114 | 85.67% |
| | Makassar | 26.384.835.000 | 24.908.037.047 | 1.476.797.953 | 94.40% |
| | Rokan Hilir | 16.230.480.000 | 15.642.437.517 | 588.042.483 | 96.38% |
| | TOTAL | 293.829.748.000 | 274.762.660.046 | 19.067.087.954 | 93.52% |

Realisasi anggaran Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri hingga akhir tahun 2019 adalah sebesar 93.52% dari pagu

anggaran tahun 2019 BPSDM yaitu sebesar Rp. 293.829.748.000, dengan sisa anggaran sekitar 19 M.

Realisasi anggaran tertinggi ada pada Satker Sekretariat BPSDM dan Balai Pengembangan Kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran yaitu masing-masing sebesar 98.23 dan 96.38%. Sedangkan realisasi anggaran terendah adalah pada PPSDM Regional Bukit Tinggi sebesar 85.67 rendahnya realisasi pada pusat ini karena tidak terserapnya kegiatan pengembangan kompetensi yang bersumber dari PNBK.

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 2019

BAB IV

PENUTUP

4.1 Permasalahan

Penyelenggaraan program pengembangan sumber daya aparatur pemerintahan dalam negeri selama tahun 2019, 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 Perkal 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 2019 yang umumnya disebabkan karena keterbatasan waktu pelaksanaan dan jumlah peserta yang tidak memenuhi kuota yang ditentukan, terutama kegiatan pengembangan kompetensi yang bersumber dari PNBK;
5. Adanya perubahan regulasi terkait pengembangan kompetensi yang menyebabkan timbulnya kebijakan baru dalam implemetasi kegiatan;
6. Adanya Pemutusan Kontrak Kerja secara sepihak sehingga menyebabkan kegiatan tersebut batal untuk dilaksanakan.

4.2 Langkah kedepan

Pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2019 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 PNBPN untuk kegiatan BPSDM

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

6. Pemenuhan Sarana dan Prasarana 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.

Laporan Kinerja Tahun 2019

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Dalam Negeri

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