



PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) TAHUN 2018-2023

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI SELATAN

**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Cenderawasih No. 233 B Makassar (90222)
Telp. (0411) 870708 – 877021 Fax. (0411) 876223



Kata Pengantar

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023 dapat diselesaikan. Perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan merupakan satu dokumen perencanaan resmi daerah. Selain itu Renstra merupakan arah program dan kegiatan OPD khususnya dan pembangunan daerah pada umumnya dalam jangka waktu 5 (lima) tahun kedepan, dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan baik eksternal maupun internal.

Dengan disusunnya Perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023 ini, maka Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai acuan umum tentang arah pembangunan ke depan. Arah ini tentu saja masih harus dirinci dan dijabarkan lebih lanjut menjadi rencana tahunan, dengan mengedepankan skala prioritas, sehingga setiap program dan kegiatan yang telah ditentukan dapat dilaksanakan dengan baik.

Perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) yang telah disusun ini tidak cukup berarti tanpa ditindaklanjuti dengan pelaksanaan. Komitmen dan motivasi yang tinggi sangat dibutuhkan untuk bisa melaksanakan rencana yang telah tersusun. Harapan kami, Rencana Strategis (RENSTRA) ini dapat dijadikan sebagai pedoman dan arah dalam upaya mencapai sasaran-sasaran pembangunan Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan untuk mendukung arah dan kebijakan pembangunan daerah dalam 5 (lima) tahun ke depan. Terima Kasih.

Makassar, 20 Desember 2021

KEPALA BADAN,

Drs. H. Asri Sahrin Said

Pangkat : Pembina Utama Madya

NIP : 19671203 199403 1 009

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. LATAR BELAKANG	1
1.2. LANDASAN HUKUM	2
1.3. MAKSUD DAN TUJUAN	2
1.4. SISTEMATIKA PENULISAN.....	4
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI SELATAN	
2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI	7
2.2. SUMBER DAYA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROV.SUL-SEL	10
2.3. KINERJA PELAYANAN SKPD	19
2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN SKPD.....	23
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI BADAN PENGEMBANGAN SDM PROVINSI SULAWESI SELATAN	
3.1 IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI OPD	25
3.2. TELAAHAN VISI, MISI, DAN PROGRAM GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR SULAWESI SELATAN TERPILIH	
3.2.1 VISI.....	35
3.2.2 MISI	36
3.2.3 KEBIJAKAN PRIORITAS GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR TERPILIH	36
3.3 KETERKAITAN DENGAN RENSTRA KEMENTERIAN / LEMBAGA (K/L).....	36
3.4 TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH (RTRW) SULAWESI SELATAN TAHUN 2018-2023.....	37
3.5. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS	37
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	
4.1. TUJUAN DAN SASARAN	
4.2. TUJUAN dan SASARAN JANGKA MENENGAH OPD	39

BAB V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	
5.1.	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	43
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN BPSDM PROVINSI SULAWESI SELATAN	
6.1.	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN	46
6.2.	INDIKATOR KINERJA.....	51
6.3.	KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF BADAN PENGEMBANGAN SDM PROVINSI SULAWESI SELATAN	52
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	
7.1.	INDIKATOR KINERJA BADAN PENGEMBANGAN SDM PROV. SUL-SEL YANG AKAN DICAPAI 5 TAHUN MENDATANG SESUAI RPJMD TAHUN 2018-2023	60
BAB VIII	PENUTUP	
8.1.	RINGKASAN RENSTRA DAN LANGKAH-LANGKAH. YANG AKAN DILAKSANAKAN DALAM MENGIMPLEMENTASI RENSTRA BPSDM TAHUN 2018-2023.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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

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

Berdasarkan hal itu setiap daerah harus menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Dokumen tersebut akan menjadi acuan untuk penyusunan rencana OPD Organisasi Kerja Perangkat Daerah (OPD) merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik.

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

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

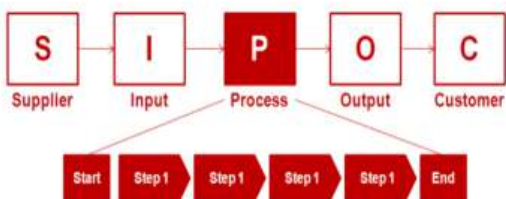
Penyusunan Perubahan Renstra Badan Pengembangan SDM (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023 telah dimulai sejak penyusunan Rancangan Awal RPJMD dan disusun dalam beberapa tahapan, yaitu tahapan persiapan, penyusunan Rancangan awal Renstra, verifikasi, Perumusan Rancangan Akhir Renstra, hingga Penetapan Renstra. Adapun tahapan penyusunan Perubahan Renstra BPSDM Tahun 2018-2023 mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2019, sebagaimana gambar 1.1 berikut :

Gambar 1.1
Keterkaitan dan Tahapan Penyusunan Renstra OPD berdasarkan
Permendagri No 33 Tahun 2019,





- Peta Proses Bisnis adalah **diagram** yang menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi agar menghasilkan keluaran yang bernilai tambah bagi pemangku kepentingan.
- Proses adalah serangkaian tahapan yang mengubah **input** menjadi **output**.



PERMENPAN 19/2018

Penyusunan Peta Proses Bisnis merupakan **acuan** bagi instansi pemerintah untuk **menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar unit organisasi** untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi agar menghasilkan keluaran yang bernilai tambah bagi pemangku kepentingan.

8



MAKSUD

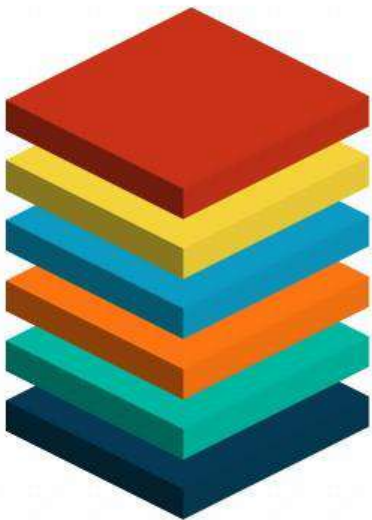
Acuan penyusunan peta probis



Penjabaran visi, misi, tujuan, renstra



Hub kerja yang efektif dan efisien



TUJUAN



Pelaksanaan tugas fungsi secara efektif dan efisien



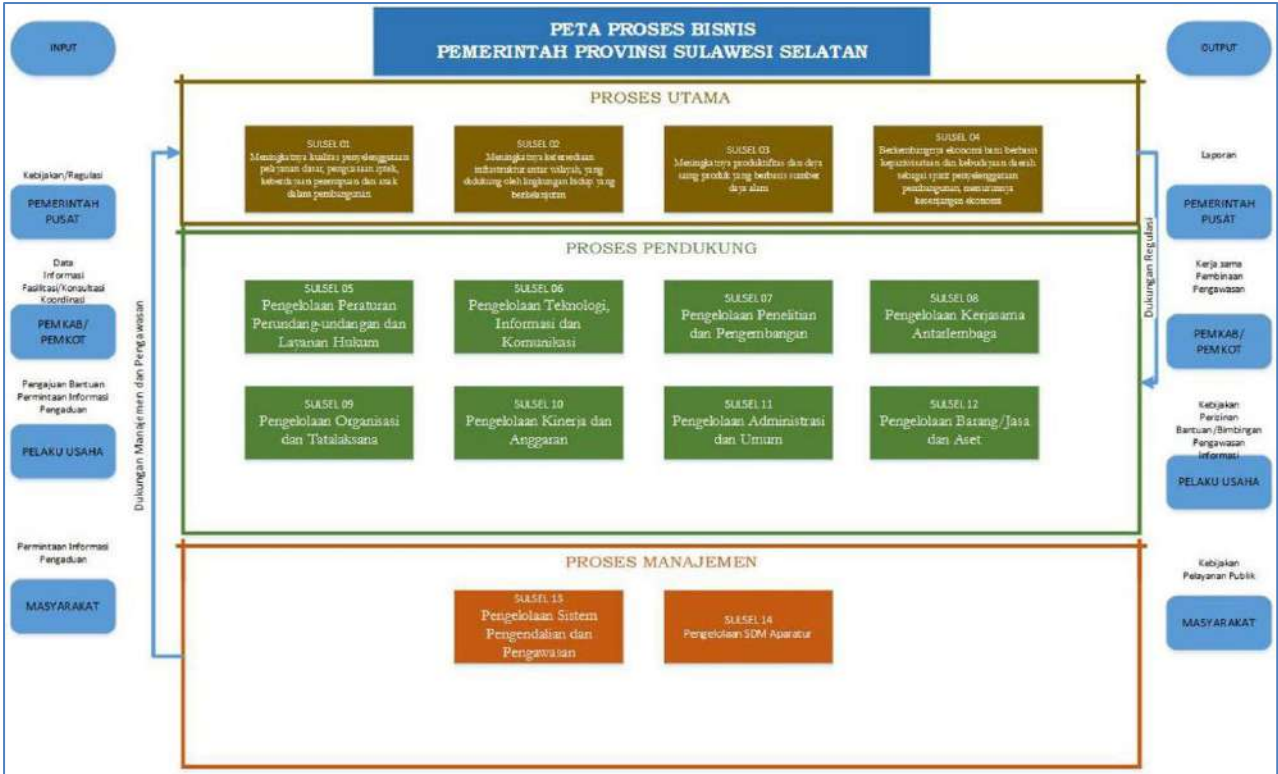
Komunikasi visi, misi, tujuan yang lebih mudah



Dokumentasi secara rinci



JENIS PETA PROSES BISNIS



1.2. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antar Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5533);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah daerah Provinsi, dan Pemerintahan daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat daerah;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah Sebagaimana Telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
8. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah
9. Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2019 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2020;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 31 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2020;
11. Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri Nomor 119/2813/SJ dan Menteri Keuangan Nomor KMK 177/ KMK.07/ 2020 tentang Percepatan Penyelesaian Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun 2020 Dalam Rangka Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19);
12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Program Pemulihan Ekonomi Nasional Dalam Rangka Mendukung Kebijakan Keuangan Negara Untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid- 19) Dan/ Atau Menghadapi Ancaman Yang Membahayakan Perekonomian NasionalDan/Atau Stabilitas Sistem Keuangan Serta Penyelamatan Ekonomi Nasional;

13. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor I Tahun 2021 Tentang Perubahan atas peraturan daerah Nomor I Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023
14. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 01 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018- 2023 (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2019 Nomor 1);
15. Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 25 Tahun 2019 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020 (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020 Nomor 25);
16. Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 83 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan;

1.3. Maksud dan Tujuan

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

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

1.5. Sistematika Penulisan

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

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

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

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

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

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

BAB VI Rencana dan Program/Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif mengemukakan program adalah merupakan instrument kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dirumuskan, untuk mencapai sasaran dan tujuan

sesuai tugas dan fungsi Badan Pengembangan SDM (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah sedangkan kegiatan adalah merupakan bagian dari program yang memuat sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang/jasa dan pendanaan indikatif Badan Pengembangan SDM (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan

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

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

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI SELATAN

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

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

A. Tugas Pokok

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

B. Fungsi

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

- 1) Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan meliputi bidang Perencanaan dan Pelatihan, Pengembangan dan Inovasi Kediklatan, Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional serta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur;
- 2) Pembinaan dan penyelenggaraan tugas dibidang Pendidikan dan Pelatihan meliputi Perencanaan dan Pelatihan, Pengembangan dan Inovasi Kediklatan, Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional serta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur;

- 3) Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

C. Struktur Organisasi

Susunan Organisasi Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi

Selatan terdiri atas:

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

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

1. Sekretariat

Sekretariat, terdiri atas:

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

2. Bidang

Bidang terdiri atas :

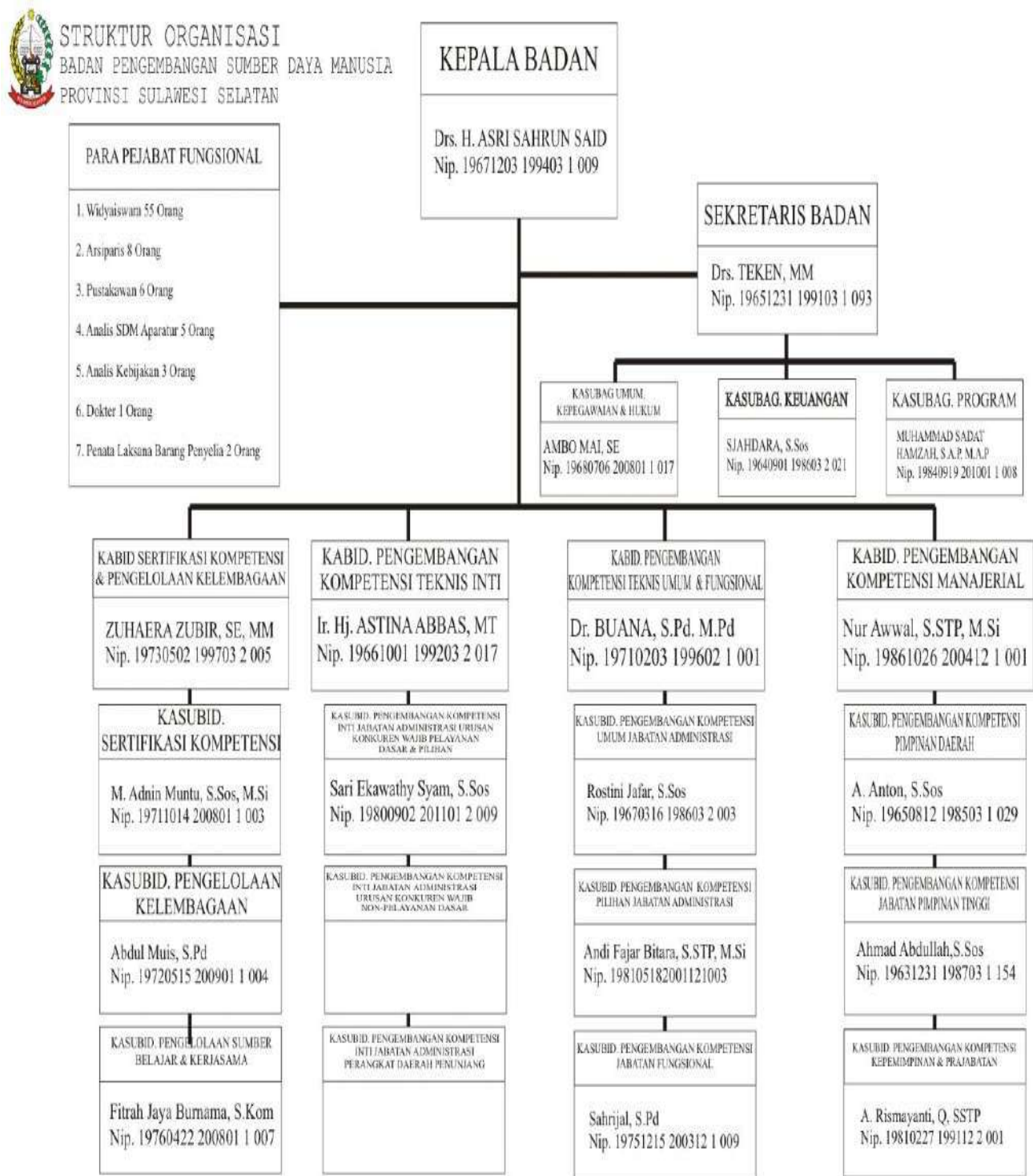
- a. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan;
- b. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti;
- c. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum & Fungsional;
- d. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial

Setiap Bidang terdiri atas :

- 1) Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, terdiri atas:
 - a. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah;
 - b. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi;
 - c. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan & Prajabatan;
- 2) Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum & Fungsional, terdiri atas:

- a) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Umum Jabatan Administrasi;
- b) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pilihan Jabatan Administrasi;
- c) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional
- 3) Bidang Sertifikasi Kompetensi & Pengelolaan Kelembagaan, terdiri atas:
 - a) Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi;
 - b) Sub Bidang Pengelolaan Kelembagaan;
 - c) Sub Bidang Pengelolaan Sumber Belajar & Kerjasama;
- 4) Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti, terdiri atas:
 - a) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan konkuren wajib Pelayanan dasar & pilihan;
 - b) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Non-Pelayanan Dasar; dan
 - c) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang
- 5) Jabatan Fungsional, terdiri atas:
 - a) Jabatan Fungsional adalah jabatan fungsional yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.;
 - b) Pengangkatan Jabatan Fungsional pada Badan dilaksanakan berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan formasi, serta sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

Adapun struktur Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut :



2.2 Sumber Daya Manusia Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan

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

Sejak tahun 2009, BPSDM telah menerapkan sistem manajemen mutu (SMM) berdasarkan ISO 9001:2015 dengan demikian, Badan Pengembangan SDM Prov. Sul - Sel sebagai institusi penyelenggara diklat Aparatur/PNS berhak memfasilitasi penyelenggara diklat terutama untuk Pemerintah Kab./Kota se Sulawesi Selatan yang institusi penyelenggara diklatnya belum terakreditasi. Dengan status ini hampir semua penyelenggaraan diklat di lingkup Pemerintah Kab./Kota se Sulawesi Selatan telah difasilitasi oleh Badan Pengembangan SDM Prov. Sul - Sel. Status lembaga terakreditasi ini juga bahkan telah berdampak pada semakin banyaknya jumlah pihak atau mitra kerjasama dalam penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi SDM terutama pendidikan dan pelatihan.

2.2.1 Sumber Daya Manusia

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

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

terdistribusi menurut bidang dan kesekretariatan. Berdasarkan data kepegawaian sampai dengan Juni 2020, jumlah ASN BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebanyak 139 (seratus tiga puluh Sembilan) orang.

Komposisi jabatan dalam struktur organisasi BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan Peraturan Daerah tersebut di atas adalah : 1 (satu) orang Eselon II; 5 (lima) orang Eselon III yang terdiri dari 1 (satu) orang Sekretaris dan 4 (empat) orang Kepala Bidang; serta 15 orang Eselon IV yang terdiri 3 (tiga) orang kasubbag dan 12 orang kasubid. Selain itu BPSDM juga didukung oleh 81 (delapan puluh satu) tenaga fungsional yang terdiri dari 55 (Lima puluh lima) orang fungsional Widyaiswara, Fungsional Arsiparis sebanyak 8 (Delapan) Orang, 6 (enam) orang fungsional pustakawan, 3 (tiga) orang fungsional Analis Kebijakan, fungsional Analis SDM Aparatur 5 (Lima) orang, 2 (dua) orang Fungsional Penata Laksana Barang Penyedia dan 1 (satu) orang Fungsional dokter.

**Tabel 2.1. Jumlah Pejabat Struktural Badan Pengembangan SDM
Provinsi Sulawesi Selatan
Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2021**

No.	KETERANGAN	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Eselon II	1	-	1
2	Eselon III	3	2	5
3	Eselon IV	9	4	13
	Total	13	6	19

Sumber data : Bagian Umum & Kepeg. BPSDM Prov.Sulsel TA. 2021

Tabel 2.2.
Jumlah Pejabat Struktural Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan
Berdasarkan Golongan Tahun 2021

NO	KETERANGAN	Eselon			Jumlah
		II	III	IV	
1	Golongan IV	1	5	2	8
2	Golongan III	-	-	11	11
3	Golongan II	-	-	-	-
4	Golongan I	-	-	-	-
	<i>Total</i>	<i>1</i>	<i>5</i>	<i>13</i>	<i>19</i>

Sumber data : Bagian Umum & Kepeg. BPSDM Prov.Sulsel TA.2021

Tabel 2.3
Jumlah Pegawai Fungsional Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan
berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2021

No.	KETERANGAN	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Fungsional Widyaiswara Ahli Utama	10	5	15
2	Fungsional Widyaiswara Ahli Madya	27	6	33
3	Fungsional Widyaiswara Muda	3	5	7
	Fungsional Arsiparis Ahli Madya	1	1	2
4	Fungsional Arsiparis Ahli Muda	3	2	5
5	Fungsional Arsiparis Ahli Pertama	1	-	1
6	Fungsional Pustakawan Ahli Madya	1	3	4
7	Fungsional Pustakawan Ahli Muda	1	1	2
8	Fungsional Analis Kebijakan Ahli Madya	1	-	1
9	Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda	-	2	2
10	Fungsional Analis SDM Aparatur Ahli Muda	-	3	3
	Fungsional Analis SDM Aparatur Ahli Pertama	-	2	2
	Fungsional Penata Laksana Barang Penyedia	2	-	2
11	Fungsional Dokter	1	-	1
	<i>Total</i>	<i>51</i>	<i>30</i>	<i>81</i>

Sumber data: Bagian Umum & Kepeg. BPSDM Prov. Sulsel TA.2021

Tabel 2.4
Gambaran Umum Pegawai berdasarkan Pendidikan formal yang ditamatkan
pada Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021

[illegible]

Sumber data : Bagian Umum & Kepeg. BPSDM Prov.Sulsel TA. 2021

Tabel 2.5
Gambaran Umum Pegawai berdasarkan Usia pada Badan Pengembangan SDM
Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021

[illegible]

Sumber : Bagian Umum & Kepeg. BPSDM Prov.Sulsel TA. 2021

Tabel 2.6
Gambaran Umum Pegawai berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin pada
Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021

Golongan Pegawai		Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki Laki	Perempuan	
Golongan IV	IV/e	-	5	5
	IV/d	11	-	11
	IV/c	10	1	11
	IV/b	14	6	20
	IV/a	11	8	19
Sub Total		46	20	66
Golongan III	III/d	15	15	30
	III/c	8	9	17
	III/b	3	4	7
	III/a	6	3	9
Sub Total		32	31	63
Golongan II	II/d	3	1	4
	II/c	-	1	1
	II/b	1	2	3
	II/a	1	-	1
Sub Total		5	4	9
Golongan I	I/d	-	-	-
	I/c	-	-	-
	I/b	-	-	-
	I/a	-	-	-
Sub Total		-	-	-
TOTAL		83	55	138

Sumber data : Bagian Umum & Kepeg. BPSDM Prov.Sulsel TA. 2021

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

2.2.2. Sarana dan Prasarana

❖ KAMPUS - I

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

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

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

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

1. DAFTAR JUMLAH LUAS AREAL TANAH DAN BANGUNAN

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

2. DAFTAR JUMLAH RUANGAN BELAJAR (KELAS/DISKUSI)

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

3. DAFTAR JUMLAH ASRAMA DAN KAPASITAS

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

4. DAFTAR JUMLAH RUANGAN MAKAN / KANTIN

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

4	Ruang Kantin Koperasi Badan Diklat Gedung E Lantai I Perpustakaan F	1 unit	6 x 13,20 m	20 org	Baik
5	Ruang Gedung E Badan Diklat Lantai I	1 unit	3,1 x 3,4 m	5 org	Baik

5. DAFTAR JUMLAH RUANGAN BANGUNAN LAINNYA.

No	Uraian Ruangan	Jumlah	Luas per Ruangan	Jumlah Kapasitas	Ket
1	2	3	4	6	7
I.	GEDUNG PERIBADATAN	1 unit	8 x 8	150 org	Th. 2008
II.	GEDUNG PERKANTORAN	1 unit			Dibangun TA. 1983/1984 dan dalam keadaan rusak dan perlu untuk direnovasi
	dengan rincian, sbb :				
	Gedung A Lt. I , II dan III	8 ruangan			

❖ KAMPUS - II

Dukungan sarana dan prasarana perkantoran dan kediklatan berupa tanah dan bangunan yang dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi milik Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan pada Kampus II Ex IPDN secara keseluruhan adalah seluas 10.363 M² sesuai dengan Lampiran Nomor Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan No. 1679/VIII/Tahun 2014 tanggal 25 Agustus 2014 tentang Penetapan Status Penggunaan Barang Milik Daerah Provinsi Sulawesi Selatan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan milik Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Bangunan di atas tanah tersebut yaitu Bangunan Perkantoran, Aula, Asrama, Ruang Belajar, Ruang Diskusi, Kantin, Ruang Fitnes, Ruang Karaoke, Dapur serta fasilitas olah raga, Mesjid dan tempat parkir.

Asrama yang dipersiapkan memiliki kamar 24 buah dengan rincian sebagai berikut : Asrama Garuda (Putra) Lantai I sebanyak 2 barak dengan kapasitas tempat tidur masing-masing sebanyak 10 buah dan Lantai II sebanyak 2 barak kamar dengan kapasitas tempat tidur masing-masing 10 buah, sehingga daya tampun untuk Asrama Putra sebanyak 40 orang. Sedangkan Asrama Putri pada Lantai I terdapat 6 Kamar dengan kapasitas tempat tidur sebanyak 12 orang dan Lantai II terdapat 6 kamar dengan kapasitas tempat tidur sebanyak 12 orang, sehingga daya tampung untuk asrama Putri sebanyak 24 orang. Asrama untuk

Paviliun terbagi 4 unit, masing-masing unit memiliki 3 kamar tidur dengan kapasitas tempat tidur masing-masing 5 buah sehingga daya tampung untuk Paviliun sebanyak 20 orang. Sedangkan ruang belajar terdiri dari : Ruang belajar kepramugarian sebanyak 1 unit dengan kapasitas 40 orang per-ruangan, Ruang Rehat untuk pengajar dan Peserta 1 unit, Aula utama sebanyak 1 unit dengan daya tampung kurang lebih 300 orang, Ruangan belajar/kelas untuk peserta diklat sebanyak 4 unit, ruang Lounge sebanyak 1 unit, Ruang makan sebanyak 1 unit, Masjid, Ruang Binatu/Laundry, Ruang Tamu Pimpinan, selain itu terdapat pula Fasilitas olahraga, Apotek/Klinik (Fisioterapy dan Radiology), Kantin/Warkop, Fasilitas Perbankan yakni Bank SulSelbar, ATM Bank BNI, ATM Bank Mandiri masing-masing 1 unit.

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

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

1. DAFTAR JUMLAH LUAS AREAL TANAH DAN BANGUNAN

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

2. DAFTAR JUMLAH RUANGAN BELAJAR (KELAS/DISKUSI)

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

			7 x 6,5 m 7 x 6,5 m 6 x 8 m		
2	Ruang Aula	1 unit	10 x 34	300	Di Renovasi T.A. 2013

3. DAFTAR JUMLAH ASRAMA DAN KAPASITAS

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

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

No	Uraian Ruangan	Jumlah Ruangan	Ukuran (M ²)	Jumlah Kapasitas (org)	Ket
1	2	3	4	5	6
1	Ruang Makan Utama (Ayunsri)	2 ruangan	20 x 8 m 14 x 8 m	200 org 80 org	Baik
2	Ruang Kantin/Warkop	1 ruangan	10 x 4 m	50 org	
			4 x 5 m		
3	Klinik Praja Rindra Care dan Apotek Kimia Farma dengan fasilitas Fisoterapy dan Radiology	1 unit	25 x 8 m		Baik
4	Bank SulSelBar dan Fasilitas ATM Bank BNI dan ATM Bank	3 unit	10 x 8 m 3 x 3 m 3 x 3 m		Baik

	Mandiri				
--	---------	--	--	--	--

5. DAFTAR JUMLAH RUANGAN BANGUNAN LAINNYA.

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

2.3 KAMPUS – III

(RENCANA PENGEMBANGAN COPORATE UNIVERSITY-CORPU UNTUK ASN PROVIINSI SULAWESI SELATAN)

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

Dalam upaya pemerintah provinsi Sulawesi Selatan meningkatkan kinerjanya, maka diperlukan langkah strategik, sistematis dan berkelanjutan. Langkah-langkah tersebut diperlukan agar target capaian kinerja pemerintahan yang tertuang di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sulawesi Selatan dapat dicapai. Kinerja pemerintah provinsi Sulawesi Selatan tersebut tertuang ke dalam sasaran strategik sebagai bagian dari pengejawantahan dari visi, misi, tujuan, arah kebijakan dan sasaran pembangunan selama kurun waktu lima tahun (2019-2024).

Indikator Sasaran strategik dinyatakan dicapai berdasarkan indikator utama yang sudah ditetapkan di dalam RPJMD. Capaian Indikator Kinerja Utama pemerintah tersebut (IKU Gubernur) dapat diukur setiap tahun melalui Indeks Kinerja Pelayanan Publik dan laporan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dari akumulasi kinerja OPD.

Selama tiga tahun terakhir misalnya indeks kinerja pelayanan publik yang merupakan tugas utama birokrasi hanya mendapatkan nilai C {Permenpan-RB No 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)}.

Demikian juga dengan nilai SAKIP, selama 3 (tiga) tahun terakhir masing-masing pada tahun 2016, berdasarkan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia tanggal 16 Februari 2017 tentang Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah Tahun 2016, Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan memperoleh nilai 58,04 atau predikat "CC (Cukup Memadai)".

Pada tahun 2017, berdasarkan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia tanggal 5 Pebruari 2018 tentang Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2017, Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan memperoleh nilai 62,04 atau predikat "B".

Sedangkan pada tahun 2019, berdasarkan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia tanggal 31 Desember 2019 tentang Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2019, Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan memperoleh nilai 70,19 atau predikat "BB".

**Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
Provinsi Sulawesi Selatan**

Tahun	Nilai Hasil Evaluasi	Tingkat Akuntabilitas Kinerja
2016	58,04	CC
2017	62,04	B
2018	64,28	B
2019	70,13	BB

Sumber: Data Primer, 2021.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa selama 4 (empat) tahun terakhir indikator kinerja pelayanan publik maupun SAKIP semuanya menunjukkan kinerja yang mulai meningkat secara signifikan, walaupun tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran sudah cukup baik namun masih memerlukan perbaikan lebih lanjut.

Kinerja yang rendah dari sebuah organisasi tidak lepas dari kinerja individu Aparatur Sipil Negara (ASN) dari sebuah pemerintah daerah. Kinerja individu sangat berkorelasi dengan kompetensi ASN. Jika nilai kinerja pemerintah daerah yang merupakan akumulasi dari kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) belum mencapai kinerja kategori baik, hal ini berarti kontribusi ASN dalam mendukung capaian kinerja OPD juga belum optimal. Kondisi ini terjadi karena kompetensi para ASN tidak memadai dan bahkan tidak relevan dengan kebutuhan organisasi.

Penyebab kompetensi ASN belum memberi kontribusi nyata bagi OPDnya karena selama ini upaya pengembangan kompetensi yang diberikan kepada ASN belum efektif. Artinya model dan metode pengembangan kompetensi ASN selama ini yang diterapkan oleh pemerintah provinsi Sulawesi Selatan belum tepat sasaran.

Kewenangan pengembangan kompetensi ASN pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM). Atas dasar itulah maka dirasakan perlu segera membentuk model dan metode baru terkait dengan pengembangan kompetensi ASN yang dinamakan *Corporate University (CORPU)* ASN Provinsi Sulawesi Selatan.

Untuk mengubah model dan metode pengembangan ASN menurut *Corporate University* maka diperlukan pembentukan Peraturan baru berupa Peraturan Gubernur (Pergub) baru. Diharapkan setelah Pergub ditetapkan maka selanjutnya pelaksanaan *Corporate University* memperoleh solusi pembentukannya secara hukum untuk menyelesaikan permasalahan model dan metode pengembangan kompetensi ASN di Provinsi Sulawesi Selatan.

Sehubungan dengan upaya penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan tentang Aparatur Sipil Negara *Corporate University*, Sasaran yang akan diwujudkan, adalah:

- a) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika ASN sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.

Adapun Asas dalam penyelenggaraan ASN *Corporate University* Provinsi Sulawesi Selatan, yaitu:

- 1) Kepastian hukum;
- 2) profesionalitas;
- 3) proporsionalitas
- 4) keterpaduan
- 5) delegasi
- 6) netralitas

- 7) akuntabilitas
- 8) efektif dan efisien
- 9) keterbukaan
- 10) nondiskriminatif
- 11) persatuan dan kesatuan
- 12) keadilan dan kesetaraan
- 13) kesejahteraan

sedangkan Pembentukan ASN Corporate University Provinsi Sulawesi Selatan dilaksanakan atas dasar prinsip :

- ✓ nilai dasar
- ✓ kode etik dan kode perilaku
- ✓ komitmen, integritas moral, dan tanggungjawab pada pelayanan publik
- ✓ kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- ✓ kualifikasi akademik
- ✓ jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas
- ✓ professional jabatan

Berkenaan dengan perancangan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan tentang *ASN Corporate University (Corpu)* Provinsi Sulawesi Selatan, eksistensi naskah akademik yang mengkaji secara mendalam dan komprehensif mengenai teori dan pemikiran ilmiah sehubungan dengan penyelenggaraan *Corporate University (CORPU)* ASN Provinsi Sulawesi Selatan, merupakan keniscayaan. disebabkan, selain pengkajian terhadap teori dan pemikiran ilmiah, dalam naskah akademik ditujukan pula terhadap pengajuan argumentasi filosofis, yuridis, dan sosiologis yang menjadi dasar pengaturan yang nantinya dimuat di dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan tentang *Corporate University (CORPU)* ASN Provinsi Sulawesi Selatan.

Dengan memerhatikan berbagai pengkajian secara ilmiah dan komprehensif atas asas, teori, sistematika, teknik perancangan, serta ketentuan peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait, maka Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dapat melahirkan Peraturan Gubernur tentang *Corporate University (CORPU)* ASN Provinsi Sulawesi Selatan, yang pengaturannya sejalan dengan landasan filosofis, yuridis, dan sosiologis. Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan tentang *Corporate University (CORPU)* ASN Provinsi Sulawesi Selatan.

Dengan memerhatikan berbagai pengkajian secara ilmiah dan komprehensif atas asas, teori, sistematika, teknik perancangan, serta ketentuan peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait, maka Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dapat melahirkan Peraturan Gubernur tentang *Corporate University (CORPU)* ASN Provinsi Sulawesi Selatan, yang pengaturannya sejalan dengan landasan filosofis, yuridis, dan sosiologis. Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan tentang *Corporate University (CORPU)* ASN Provinsi Sulawesi Selatan, pada dasarnya lingkup pengaturannya menjangkau Asas, Fungsi, dan Tujuan, serta Prinsip Penyelenggaraan ASN Corporate University Provinsi Sulawesi Selatan; Organisasi dan Tata Kerja dan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi serta Pemantauan dan Evaluasi ; Infrastruktur yang meliputi Infrastruktur Pembelajaran dan system Informasi. Dimana keseluruhan hal-hal tersebut, termuat dalam pokok-pokok materi muatan yang diatur dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan tentang *Corporate University (CORPU)* ASN Provinsi Sulawesi Selatan.

2.4 Kinerja Pelayanan Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan

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

Dengan demikian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Sulawesi Selatan sebagai institusi penyelenggara diklat aparatur/PNS berhak memfasilitasi penyelenggara diklat terutama untuk Pemerintah Kab./Kota se Sulawesi Selatan yang institusi penyelenggara diklatnya belum terakreditasi. Dengan status ini hampir semua penyelenggaraan diklat di lingkup Pemerintah Kab./Kota se Sulawesi Selatan telah difasilitasi oleh Badan Pengembangan SDM (BPSDM) Prov. Sul Sel. Status lembaga terakreditasi ini juga bahkan telah berdampak pada semakin banyaknya jumlah pihak atau mitra kerjasama

dalam penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi SDM terutama pendidikan dan pelatihan, selanjutnya, capaian kinerja pelayanan Badan Pengembangan SDM (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan, dapat juga dilihat berdasarkan indikator-indikator kinerja pada masing-masing program dimana berdasarkan indikator capaian program, kinerja pembangunan dan pelayanan BSPDM Provinsi Sulawesi Selatan sampai dengan periode tahun 2019 yang ditunjukkan dalam bentuk berbagai kegiatan Pelatihan yang telah dilaksanakan dalam tahun anggaran 2019, baik kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilaksanakan di Provinsi dengan dana dari APBD Provinsi, APBN dan/atau sumber dana lainnya yang sah maupun kegiatan fasilitasi penyelenggaraan diklat pada Kabupaten/Kota se Sulawesi Selatan dengan dana dari APBD Kabupaten/Kota yang bersangkutan.

Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan tersebut meliputi Pelatihan Kepemimpinan, Pelaksanaan Pelatihan Latsar, Pelaksanaan Pelatihan Revolusi Mental, Pelaksanaan Pelatihan Tekhnis Fungsional dan Pelaksanaan Pelatihan Pemerintahan.

Tabel Tc. 23 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan

NO.	BIDANG URUSAN / INDIKATOR	SATUAN	TAHUN 2015		TAHUN 2016		TAHUN 2017		TAHUN 2018		TAHUN 2019		RUMUS (Mengikuti Permendagri 86 Tahun 2017)
1	2	3	4		5		6		7		8		9
			T	R	T	R	T	R	T	R	T	R	
	ASPEK PELAYANAN UMUM												
	Penunjang Urusan												
3.	Kepegawaian serta pendidikan dan Pelatihan												
3.1	Rata - rata lama pegawai mendapat pendidikan dan pelatihan	Jam Pelajaran	20 JP/ Tahun	15 JP / Tahun	20 JP/ Tahun	15 JP / Tahun	20 JP/ Tahun	15 JP / Tahun	20 JP/ Tahun	15 JP / Tahun	20 JP/ Tahun	15 JP / Tahun	
3.2	Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal Teknis dan Fungsioanal Provinsi dan Kab/Kota	%	20	4,3	20	0,1	20	0,1	20	0.2	20	1.0	1. Secara keseluruhan masih rendahnya capaian sesuai target karena minimnya alokasi anggaran untuk diklat.

													2. OPD lingkup Pemprov. Melaksanakan sendiri kegiatan diklatnya hal ini tidak sesuai pergub. 73 Tahun 2016 Diklat Satu Pintu.
													3. Pelaksanaan Diklat Kab./Kota sesuai dengan kebutuhan dan kewenangannya dan tidak terlapor di BPSDM Prov. SulSel.
3.3	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural Provinsi dan Kab./ Kota	%	100	4.3	100	3.3	100	2.9	100	2.9	100	0.6	Indeks biaya untuk setiap diklat sangat besar dan tingkat mutasi jabatan di kab./kota tinggi.

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

NO.	FUNGSI PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	TUGAS DAN FUNGSI	BIDANG/KEGIATAN	PENJELASAN CAPAIAN
1	2	3	4	5
1	BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROV. SULSEL	PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS DAN FUNGSIONAL	1. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Umum Jabatan Administrasi 2. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional 3. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pilihan Jabatan Administrasi	Secara keseluruhan masih rendahnya capaian sesuai target karena minimnya alokasi anggaran untuk diklat.
		PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJERIAL	Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan & Prajabatan	Indeks biaya untuk setiap diklat sangat besar dan tingkat mutasi jabatan di kab./kota tinggi.

Tabel TC. 24
Pencapaian Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke -					RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN Tahun Ke-					Rata-Rata Pertumbuhan	
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	Anggaran	Realisasi
1	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	18	18
PROGRAM RUTIN	15,260,635,209	6,634,913,323				14,397,857,385	5,572,255,800				94.35%	83.98%	-	-	-	-	-
Program Perencanaan Kediklatan	602,377,500	35,000,000				545,098,130	34,895,480				90.49%	99.70%	-	-	-	-	-
Program Pengembangan Kemitraan Dan Inovasi Pelatihan	582,526,000	15,844,193				508,756,420	15,842,193				87.34%	99.99%	-	-	-	-	-
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	8,167,136,018	3,308,019,622				7,549,327,173	3,157,201,097				92.44%	95.44%	-	-	-	-	-
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	4,113,362,035	2,691,258,749				4,064,043,662	1,858,046,021				98.80%	69.04%	-	-	-	-	-
Program Peningkatan Perencanaan, Penganggaran Dan Evaluasi Kinerja	1,795,233,656	526,127,759				1,730,632,000	506,271,009				96.40%	96.23%	-	-	-	-	-
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	573,968,750	58,663,000				543,321,843	57,306,000				94.66%	97.69%	-	-	-	-	-
PROGRAM PRIORITAS																	
Program Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur	3,835,409,510	216,710,700	5,435,028,632	5,553,028,632	5,630,130,000	3,435,789,127	214,276,700				89.58%	98.88%	-	-	-	(36,186,988)	(32,215,124)
Jumlah Program Prioritas	3,835,409,510	216,710,700	5,435,028,632	5,553,028,632	5,630,130,000	3,435,789,127	214,276,700	-	-	-	89.58%	98.88%	0.00%	0.00%	0.00%	(36,186,988)	(32,215,124)
Jumlah	12,002,545,528	3,524,730,322	5,435,028,632	5,553,028,632	5,630,130,000	10,985,116,300	3,371,477,797	-	-	-	91.52%	95.65%	0.00%	0.00%	0.00%	-3.22%	38.22%
Jumlah Program Rutin	15,260,635,209	6,634,913,323	-	-	-	14,397,857,385	5,572,255,800	-	-	-	94.35%	83.98%	-	-	-	-	-
PROGRAM KEGIATAN SESUAI PERMENDAGRI 90																	
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH			23,935,995,733	24,646,710,424	25,687,145,124	-	-				-	-	-	-	-	-	-
PROGRAM PRIORITAS																	
Program Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur	3,835,409,510	216,710,700	5,435,028,632	5,553,028,632	5,630,130,000	3,435,789,127	214,276,700				89.58%	98.88%	-	-	-	(36,186,988)	(32,215,124)
Jumlah Program Prioritas	3,835,409,510	216,710,700	5,435,028,632	5,553,028,632	5,630,130,000	3,435,789,127	214,276,700	-	-	-	89.58%	98.88%	0.00%	0.00%	0.00%	(36,186,988)	(32,215,124)
Jumlah	19,096,044,719	6,851,624,023	29,371,024,365	30,199,739,056	31,317,275,124	17,833,646,512	5,786,532,500	-	-	-	93.39%	84.45%	0.00%	0.00%	0.00%	67.77%	73.03%
Kolom diatas tidak perlu diisi, otomatis terisi oleh rumus																	

Sumber : Badan Pengembangan SDM (BPSDM) Prov. Sulsel Tahun 2020

2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN OPD

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

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

Dalam manajemen kediklatan maupun untuk kegiatan diklat secara langsung.

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

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

Jaminan kualitas mutu diklat hampir tidak dimiliki oleh seluruh Kabupaten/Kota. Padahal, tuntutan mutu diklat di era reformasi birokrasi

sekarang ini merupakan tuntutan yang tidak dapat dipungkiri lagi karena diiringi dengan tuntutan masyarakat akan kualitas sumber daya aparatur yang profesional. Bagi Badan Pengembangan SDM (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini merupakan peluang untuk meningkatkan pelayanan diklat karena Badan Diklat sudah memiliki jaminan mutu diklat berupa akreditasi diklat Pelatihan Dasar Golongan II, III, serta Diklat Kepemimpinan Administrator dan Pengawas.

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

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

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

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

BAB III

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

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

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

1. Kondisi saat ini adalah sebagai berikut:

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

2. Kondisi yang diharapkan :

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

berkualitas, berkinerja tinggi dan menjadikan Badan Pengembangan SDM (BPSDM) Prov.Sul-Sel sebagai Pusat Unggulan (*Centre of Excellence*).

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

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

1. Faktor eksternal

a. Peluang :

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

b. Ancaman :

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

2. Faktor internal

a. Kekuatan :

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

b. Kelemahan :

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

**Hasil Interaksi antar faktor internal dan eksternal sebagai berikut :
Matriks Interaksi Antara Faktor Internal dan Eksternal**

FAKTOR INTERNAL	STRENGTHS (KEKUATAN)	WEAKNESS (KELEMAHAN)
<div style="text-align: center; width: 100px; height: 100px; border: 1px solid black; position: relative;"> <div style="position: absolute; top: 0; right: 0; width: 50%; height: 50%; border-left: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black;"></div> </div>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kewenangan dalam pengembangan kapasitas aparatur 2. Kewenangan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan daerah 3. Berpengalaman dalam pengelolaan kegiatan kediklatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modul dan bahan ajar yang belum terstandar 2. Terbatasnya tenaga pengajar/fasilitator/widyaiswara yang memiliki kompetensi substansi 3. Terbatasnya alat bantu latihan dan media pembelajaran 4. Belum optimalnya pemanfaatan perpustakaan sebagai sumber pembelajaran 5. Belum optimalnya koordinasi Badan Pengembangan SDM 6. Sarana dan prasarana yang masih belum memadai 7. Kapasitas lembaga pendidikan dan pelatihan lebih berorientasi kepada penambahan wawasan dan pengetahuan dibandingkan dengan keterampilan
FAKTOR EKSTERNAL	OPPORTUNITIES (PELUANG)	SO (STRATEGI OFFENSIVE, KOMPARATIF)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran aparatur dan pimpinan unit kerja untuk meningkatkan kinerja aparatur melalui diklat sangat besar 2. Ketentuan berbagai peraturan perundangan mewajibkan adanya pendidikan dan pelatihan bagi pejabat politik, PNS, PNSD dan masyarakat 3. Perubahan organisasi dan system kerja 4. Diklat sebagai investasi dalam pembangunan sumber daya aparatur 5. Terbinanya jejaring kerja dengan daerah dan pihak lain dalam pengelolaan program kediklatan 6. Berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi untuk menunjang kegiatan kediklatan 7. Tersedianya tenaga profesional di bidang kediklatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan kewenangan untuk memfasilitasi aparatur melalui kegiatan kediklatan untuk meningkatkan kinerja aparatur 2. Meningkatkan pengalaman dalam pengelolaan kediklatan melalui pemanfaatan IPTEK dan informasi serta jejaring kerja dengan pemerintah daerah dan pihak lain 3. Memanfaatkan pengalaman dalam penyelenggaraan kediklatan, dukungan struktur organisasi dan personil yang memadai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kompetensi tenaga pengajar/fasilitator/widyaiswara dan menstandarkan modul serta melengkapi alat bantu/media pembelajaran melalui pemanfaatan IPTEK dan informasi 2. Meningkatkan koordinasi Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel dengan berbagai daerah dan pihak lain melalui pembinaan jejaring kerja dalam kerjasama kediklatan

THREAT (ANCAMAN)	ST (STRATEGI DIVERSIFIKASI TINDAKAN)	WT (STRATEGI DEFFENSIFI)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelenggara diklat baik pemerintah maupun swasta semakin banyak dan terbuka 2. Banyaknya penyelenggara diklat yang didukung oleh sarana dan prasarana kediklatan yang memadai dan professional 3. Semakin menurunnya tingkat kepercayaan lembaga donor pada lembaga diklat pemerintah dan meningkatnya tingkat kepercayaan lembaga donor pada lembaga swasta dan perguruan tinggi 4. Adanya pemahaman bahwa Output diklat belum merupakan solusi pemecahan masalah kinerja organisasi 5. Kebijakan pemerintah belum sepenuhnya mendukung kegiatan kediklatan aparatur 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kepercayaan berbagai instansi terhadap Badan Pngembangan SDM melalui penyelenggaraan diklat yang mengikuti prosedur dan mekanisme penyelenggaraan diklat yang professional 2. Meningkatkan output diklat sebagai salah satu solusi pemecahan masalah kinerja organisasi melalui penyelenggaraan diklat yang lebih berorientasi kepada penambahan keterampilan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun modul dan bahan ajar melalui pemanfaatan tenaga professional di bidang kediklatan 2. Meningkatkan sarana dan prasarana untuk mendukung diklat sebagai investasi dalam pembangunan sumber daya aparatur

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

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

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

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

6	Hubungan Kerja Kelembagaan Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel Dengan Lembaga Diklat Daerah Belum Terlaksana Dengan Optimal	Hubungan Kerja Kelembagaan Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel Dengan Lembaga Diklat Daerah Belum Terlaksana Dengan Optimal	Hubungan Kerja Kelembagaan Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel Dengan Lembaga Diklat Daerah Belum Terlaksana Dengan Optimal
7	Belum Optimalnya Hubungan Kerja Antara Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel Dengan Lembaga Kediklatan/Lembaga Donor Internasional	Belum Optimalnya Hubungan Kerja Antara Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel Dengan Lembaga Kediklatan/Lembaga Donor Internasional	Belum Optimalnya Hubungan Kerja Antara Badan Pengembangan SDM Prov.Sul-Sel Dengan Lembaga Kediklatan/Lembaga Donor Internasional
8	Pelaksanaan Koordinasi Internal Di Lingkungan Badan Pengembangan SDM Porv.Sul-Sel Serta Dengan Komponen Di Lingkungan Pemerintah Daerah Masih Belum Optimal	Pelaksanaan Koordinasi Internal Di Lingkungan Badan Pengembangan SDM Porv.Sul-Sel Serta Dengan Komponen Di Lingkungan Pemerintah Daerah Masih Belum Optimal	Pelaksanaan Koordinasi Internal Di Lingkungan Badan Pengembangan SDM Porv.Sul-Sel Serta Dengan Komponen Di Lingkungan Pemerintah Daerah Masih Belum Optimal
9	Belum berjalannya pelaksanaan Corporate University-CORPU untuk ASN lingkup pemerintah Sulawesi selatan	Belum optimalnya alokasi anggaran dalam rangka Persiapan pelaksanaan Corporate University CORPU untuk ASN Lingkup Pemerintah Sulawesi	Belum optimalnya alokasi anggaran dalam rangka Persiapan pelaksanaan Corporate University CORPU untuk ASN Lingkup Pemerintah Sulawesi Selatan

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2.2 Misi

Misi dalam RPJMD ini dimaksud yaitu :

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

Salah satu komponen dari perencanaan strategis adalah tujuan dan sasaran pembangunan yang mengacu pada pernyataan visi dan misi. Tujuan dan sasaran merupakan *impact* dari segenap operasionalisasi kebijakan melalui program dan kegiatan selama periode perencanaan. *Impact* tersebut harus member *ultimate goal* dari keseluruhan kinerja utama setiap elemen pelaksana pembangunan. Adapun tujuan dan sasaran RPJMD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023 yang terkait dengan Badan Pengembangan SDM dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Visi RPJMD	Sulawesi Selatan yang Inovatif, Produktif, Kompetitif, Inklusif dan Berkarakter								
Misi ke-1	Mewujudkan Pemerintahan yang Berorientasi Melayani dan Inovatif								
Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Data Awal (2017)	Data Target lima Tahun mendatang					Kondisi Akhir (2023)
(1)	(2)	(3)	(4)	2019	2020	2021	2022	2023	(10)
Meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi		Indeks Reformasi Birokrasi	B	B	A	BB	A	A	A
	Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi	Nilai SAKIP	B	B	A	A	AA	AA	AA
		Indeks Kepuasan Masyarakat atas Pelayanan Publik	B	B	A	A	A	A	A

3.2.3 Kebijakan Prioritas Gubernur dan Wakil Gubernur Terpilih

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

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

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

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

- a. Meningkatnya kualitas Kompetensi Alumni diklat;
- b. Persentase meningkatnya kualitas kapasitas Profesionalitas SDM (Sumber Daya Manusia)

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

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

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

3.4.1 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi

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

- a. Mengembangkan fungsi Sulawesi Selatan sebagai simpul transportasi, industri, perdagangan dan konvensi;
- b. Mengarahkan peran Sulawesi Selatan sebagai lahan pangan berkelanjutan dengan mengarahkan pengembangan agrobisnis dan agroindustri khususnya komoditi-komoditi unggulan Sulawesi Selatan, yang sekaligus sebagai penggerak ekonomi rakyat;
- c. Mengarahkan pengembangan kawasan serta prasarana wisata budaya, wisata alam, wisata bahari, wisata agro, maupun wisata belanja;
- d. Memulihkan daya dukung lingkungan, terutama DAS kritis sebagai dukungan proaktif terhadap fenomena perubahan iklim dunia, dengan menciptakan keseimbangan pemanfaatan ruang antara kawasan lindung dengan kawasan budidaya dalam satu ekosistem darat, laut dan udara, serta terpadu antara wilayah Kabupaten/kota;
- e. Meningkatkan sinergitas, efektifitas dan efisiensi penataan ruang lintas sektor dan lintas wilayah Kabupaten/kota yang konsisten dengan kebijakan Nasional dan daerah, termasuk pengembangan prasarana wilayah sesuai daya dukung wilayahnya;
- f. Secara khusus mengarahkan penataan ruang wilayah pesisir dan kepulauan menjadi lebih produktif, lebih terpenuhi pelayanan sosial, ekonomi dan budaya, serta lebih terlayani sistem transportasi, informasi dan komunikasi agar terbangun ekonomi wilayah kelautan secara terpadu dan berkelanjutan;
- g. Menjadi dasar bagi penyusunan rencana yang bersifat lebih operasional dalam pembangunan dan pemanfaatan ruang di wilayah Provinsi

- Sulawesi Selatan seperti penyusunan RT/RW Kabupaten/Kota, perencanaan kawasan strategis Provinsi, penyusunan RPJMD Provinsi;
- h. Menciptakan kepastian hukum dalam pemanfaatan\ruang yang akan merangsang partisipasi masyarakat;
 - i. Penetapan lokasi dan fungsi ruang untuk investasi; dan
 - j. Menjadi pedoman bagi aparat terkait dalam hal pengendalian pemanfaatan ruang, baik melalui pengawasan, perizinan dan penertiban.

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

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

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

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

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

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.2.1. TUJUAN

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

- d. Meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi

4.2.2. SASARAN

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

- 1) Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi

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

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

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

Tabel tc. 25

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

Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator	Satuan	Target Kinerja Tahun ke				
				2019	2020	2021	2022	2023
1	2		3	4				
Meningkan Kualitas Pengembangan kompetensi	Meningkatnya Kualitas layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi	Indeks Kepuasan OPD Terhadap kinerja Alumni Pelatihan	Angka	90	95	96	98	100
		Indeks capaian Profesional ASN (IP ASN) setelah mengikuti diklat	Angka	92	95	96	98	100
		Persentase diklat yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan standar kompetensi	Persen	95	96	98	98	100
		Persentase jenis diklat yang telah mempunyai standart kurikulum/silabus	Persen	96	97	97	98	100
		Status Akreditasi kelembagaan pelatihan	Kategori	B	BB	A	A	AA
		Status Akreditasi Program Pelatihan	Kategori	B	BB	A	A	AA
		Persentase Jumlah tenaga Pengajar yang sudah mengikuti TOT	Persen	95	96	97	97	100
		Persentase jumlah diklat yang dilaksanakan yang berbasis standar kompetensi	Persen	95	96	97	97	100
		Persentase jumlah pelatihan yang memiliki standar hukum	Persen	95	96	97	97	100
	Meningkatnya akutanbilitas kinerja, perencanaan dan pengelolaan keuangan perangkat daerah	Nilai SAKIP organisasi perangkat daerah	Kategori	B	BB	A	A	AA
		Persentase ASN Nilai SKP Kategori baik	Persen	97	98	98	98	100
		Persentase temuan material	Persen	0.75	0.25	0.20	0.10	0.0

4.3. STRATEGI DAN KEBIJAKAN

1. Strategi

1. Meningkatkan kapabilitas kelembagaan dan keunggulan SDM aparatur

2. Kebijakan

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

BAB V
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PROVINSI SULAWESI SELATAN

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

STRATEGI dan ARAH KEBIJAKAN

1. Lingkungan Internal

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

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

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

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

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

2. Lingkungan Eksternal

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

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

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

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

Untuk melihat relevansi dan konsistensi antara pernyataan visi dan misi RPJMD periode berkenaan dengan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan dapat kita lihat pada table Tc 26 dibawah ini :

Tabel. Tc 26
RELEVANSI DAN KONSISTENSI ANTARA PERNYATAAN VISI DAN MISI RPJMD 2018-2023
DENGAN TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BADAN PENGEMBANGAN SDM
PROVINSI SULAWESI SELATAN

No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan				
				2019	2020	2021	2022	2023
1.	Misi-1: Mewujudkan Pemerintahan yang berorientasi melayani dan inovatif							
	Meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi	Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi	Meningkatkan kapabilitas kelembagaan dan keunggulan SDM aparatur	Meningkatkan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Berbasis Teknologi Informasi (IT)	Meningkatkan kapabilitas kelembagaan dan keunggulan SDM aparatur	Terlaksananya pengembangan kompetensi sesuai kebutuhan (manajemen talenta)	Tercapainya standar manajemen mutu dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi	Meningkatkan kualitas SDM Aparatur untuk memenuhi regulasi kedikltan

BAB VI

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

6.1 RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN

6.1.1 PROGRAM DAN KEGIATAN PRIORITAS

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, yang didukung oleh kebijaksanaan sesuai perundang-undangan yang berlaku maka disusunlah program strategis, secara garis besar program tersebut terdiri dari 2 program yaitu:

1. Program Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur
2. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi

A. PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA (PRIORITAS)

Penyusunan program ini mengacu pada kesesuaian antara jenis dan jenjang program diklat dengan kebutuhan obyektif dan riil dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi unit kerja pemerintah daerah serta sesuai dengan prinsip pengembangan organisasi modern. Selain itu program ini juga diharapkan dapat menyeimbangkan kegiatan program diklat yang dipersiapkan bagi pejabat struktural, fungsional dan kemampuan teknis pada organisasi pemerintahan. Dengan adanya kesesuaian ini diharapkan diklat akan dapat meningkatkan kompetensi SDM aparatur yang memberikan kontribusi lebih besar dalam perbaikan kinerja dan produktifitas pegawai. Selanjutnya jenis program diklat yang dikembangkan tersebut dikategorikan ke dalam beberapa diklat yaitu Diklat Teknis, Diklat Fungsional dan Pelatihan Kepemimpinan. Adapun jenis diklat dalam program ini sebagai berikut:

1. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis terdiri dari 2 Sub. Kegiatan;
 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.
 - Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan

bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

2. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional terdiri dari 5 Sub. Kegiatan;

- Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional.
- Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar.
- Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga.
- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.
- Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional ini diarahkan untuk mengantisipasi dinamika perubahan manajemen Pelatihan yang selama ini cenderung tersentralisasi menjadi lebih terdesentralisasi sebagai implikasi dari berlakunya UU No. 32 Tahun 2004 sebagaimana telah dirubah dengan terbitnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah menyebabkan bergesernya orientasi penyelenggaraan diklat baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah.

Jika mengacu kepada filosofi dan esensi dari UU tersebut maka pada akhirnya tingkat muara kewenangan pemerintah akan lebih banyak berada di daerah termasuk di bidang pendidikan dan latihan sehingga Pemerintah Provinsi mempunyai peran yang signifikan dalam proses aliran kewenangan tersebut. Kewenangan di bidang diklat yang belum atau tidak dilaksanakan oleh kabupaten/kota karena keterbatasan sumber daya, akan menjadi kewenangan provinsi sebagai fungsi fasilitasi disamping kewenangan untuk melaksanakan diklat

tertentu utamanya diklat yang sifatnya baru dan diklat yang mempunyai muatan kompetensi wawasan kebangsaan.

Kondisi ini akan mengakibatkan pergeseran pengelolaan pendidikan dan pelatihan yang selama ini lebih berorientasi pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (*training delivery*) ke pengembangan dan evaluasi pendidikan dan pelatihan (*training development*). Orientasi ke arah pengembangan program ini menghendaki adanya upaya-upaya kreatif dan inovatif untuk melakukan kajian dan mengembangkan berbagai jenis dan kurikulum program diklat beserta disain instruksional dan modul pembelajaran, termasuk diklat spesifik/lokal, sesuai dengan analisis kebutuhan diklat (*training need analisis*) dalam rangka peningkatankompetensisumberdaya manusia yang relevan dengan bidang tugas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di daerah dengan memperhatikan Peraturan Menteri PAN Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang standar kompetensi Jabatan ASN dan Peraturan Kepala LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS, serta Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 44 Tahun 2007 tentang Standarisasi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan PNS Pemerintah di Provinsi Sulawesi Selatan dan pedoman lainnya yang ditetapkan oleh instansi pembina.

Disamping itu perlunya kerjasama/kolaborasi yang sinergi dengan berbagai pihak antara lain Perguruan Tinggi, LSM ataupun komponen masyarakatlainnya baik dalam negeri maupun luar negeri, dalam pelaksanaan maupun pengembangan program Pelatihan utamanya dalam menetapkan program diklat baru berbasis kompetensi yang berorientasi untuk dapat mengatasi permasalahan kinerja yang dihadapi pada tingkat pemerintahan/unit kerja daerah dengan merumuskan kompetensi yang tidak/kurang dikuasai yang dijadikan dasar untuk pengembangan system pembelajaran dan rumusan tujuan diklat secara tentatif. Sementara itu untuk menciptakan tolok ukur yang sama sesuai tingkat kemampuan dan karakteristik daerah dalam penyelenggaraan program-program Pelatihan, maka diperlukan upaya-upaya standarisasi, analisis serta monitoring dan evaluasi Pelatihan, agar standar kualitas hasil pelaksanaan diklat tetap dapat terjaga sesuai dengan norma dan standar penyelenggaraan diklat secara umum dan dapat diterapkan secara praktis dilapangan.

Penyusunan Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional ini mengacu pada pertimbangan pada saat ini tercatat sekitar 450-an lembaga diklat baik yang dimiliki oleh Instansi Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah (SIDA LAN RI, 2013). Dengan

begitu banyaknya lembaga diklat aparatur, salah satu agenda penting dalam rangka peningkatan kualitas penyelenggaraan diklat adalah penataan kelembagaan diklat daerah yang diarahkan pada pengembangan kapasitas kelembagaan (capacity building) lembaga diklat.

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

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

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

B. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI

Program ini diarahkan untuk penyediaan sarana kelengkapan kebutuhan pelayanan administrasi kantor, barang dan keuangan, penyediaan sistem informasi manajemen Pelatihan, kepegawaian dan keuangan, pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur, penyediaan dokumen perencanaan program kegiatan dan anggaran serta pengelolaan multi media pembelajaran dalam upaya peningkatan kapasitas dan integritas sebagai lembaga Pengembangan sumber daya manusia yang terakreditasi, sehingga dapat diwujudkan profesionalisme dan kemandirian Badan Pengembangan sumber daya manusia dalam mengelola Pelatihan sesuai standar yang dipersyaratkan. Adapun kegiatan yang direncanakan dalam program ini adalah:

- (1) Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
- (2) Administrasi Umum Perangkat Daerah
- (3) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- (4) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- (5) Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Kegiatan ini diarahkan untuk penyediaan dan pengembangan sarana dan prasarana Pelatihan dalam upaya pemenuhan kelayakan standar sarana dan prasarana yang dipersyaratkan sebagai lembaga Pengembangan sumber daya manusia terakreditasi serta mantapnya sarana dan prasarana untuk dapat digunakan sesuai peruntukannya sehingga pelayanan kelembagaan dapat lebih berkualitas dan terpercaya sebagai lembaga pengelola Pelatihan yang profesional dan mandiri, untuk pengumpulan, pengolahan, dan penganalisaan terhadap seluruh program/kegiatan melalui Penyusunan Laporan dan Pertanggungjawaban Keuangan, Penyusunan Laporan Tahunan Pelatihan dan bahan LKPJ Gubernur, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKj) dan LPPD yang merupakan dokumen Akuntabilitas kinerja Badan Pengembangan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai ketentuan yang telah ditetapkan, untuk meningkatkan Disiplin, Motivasi Kerja serta peningkatan Kualitas dan Kompetensi seluruh Sumber Daya Aparatur pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan yang menuntut adanya ketersediaan administrasi kepegawaian aparat OPD serta ketersediaan Laporan Administrasi Kepegawaian.

INDIKATOR KINERJA

Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2018-2023 terdapat 2 Program dengan indikator kinerja (Outcome) sebagai berikut:

1. Program Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Prioritas)

Penyusunan program ini mengacu pada kesesuaian antara jenis dan jenjang program diklat dengan kebutuhan obyektif dan riil dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi unit kerja pemerintah daerah serta sesuai dengan prinsip pengembangan organisasi modern, dengan indikator kinerja (Outcome) adalah Cakupan SDM Aparatur yang Lulus diklat

Kepemimpinan, Diklat Fungsional, Diklat Teknis dan Diklat Managerial; Cakupan Ketersediaan Pelatihan yang dilaksanakan berdasarkan rencana kebutuhan; Cakupan Pelatihan yang dilaksanakan sesuai standar ISO.

2. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi

Dengan indikator kinerja (Outcome) adalah % Pemenuhan administrasi perkantoran, % Pemenuhan sarana prasarana perkantoran, % Keterpenuhan dokumen perencanaan, penganggaran dan pelaporan kinerja tepat waktu, % ASN berkinerja sangat baik.

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

Rencana Strategis Perubahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021 memuat 2 program 7 Kegiatan dan 34 Sub. Kegiatan yang mendukung pencapaian kinerja sasaran dengan rincian pendanaan selang 3 Tahun sebagai berikut:

1. **PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA** (Prioritas terdiri dari 2 Kegiatan 7 Sub. Kegiatan;

➤ Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis terdiri dari 2 Sub. Kegiatan;

- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.
- Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

➤ Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional terdiri dari 5 Sub. Kegiatan;

- Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional.

- Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar.
- Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga.
- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
- Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan

TABEL TC. 27
 RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF
 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI SELATAN

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode				Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome)/ Kegiatan (Output)/ Subkegiatan (Suboutput)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan									OPD Penanggung Jawab	
										Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode			
										Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)				(5)	(6)	(7)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	
Meningkatkan Kualitas Pengembangan kompetensi	Meningkatnya Kualitas layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi	Indeks capaian Profesional ASN (IP ASN) setelah mengikuti diklat	5	04	5.04.02			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Cakupan SDM Aparatur yang Lulus Diklat Kompetensi Manajerial, Kompetensi Diklat Fungsional, Kompetensi Diklat Sosial Kultural	5%	100 %	5.435.028.632,00	100 %	5.615.214.950,00	100 %	6.086.853.000,00	100 %	16.835.169.586,00	BPSDM
			5	04	5.04.02	5.04.02.1.0		5.04.02.1.01 Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan Kompetensi Teknis	5%	100 %	1.387.390.300,00	100 %	1.596.826.950,00	100 %	1.803.496.000,00	100 %	4.787.713.250,00	BPSDM
			5	04	5.04.02	5.04.02.1.0	5.04.02.1.01.0	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan pemerintahan	5%	55 Orang	810.277.600,00	55 Orang	881.276.950,00	55 Orang	983.269.000,00	165 Orang	2.674.823.550,00	BPSDM
									Jumlah Peserta yang mengikuti pelatihan Revolusi Mental (Orang)	5%	30 Orang		30 Orang		30 Orang		90 Orang		
									Jumlah Peserta yang mengikuti pelatihan teknis (Orang)	5%	159 Orang		159 Orang		159 Orang		477 Orang		
			5	04	5.04.02	5.04.02.1.0	5.04.02.1.01.0	Pembinaan Pengoordinasian Fasilitasi Pemantauan Evaluasi dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah pelatihan yang telah dimonev terkait Penyelenggaraan pelatihan tingkat prov. dan Kab./Kota	5%	24 Kab/Kota se sulsel instansi pembina	577.112.700,00	24 Kab/Kota se sulsel instansi pembina	715.550.000,00	24 Kab/Kota se sulsel instansi pembina	820.227.000,00	24 Kab/Kota se sulsel instansi pembina	2.112.889.700,00	BPSDM
									Jumlah Kab./Kota yang difasilitasi diklat Teknis, Fungsional dan Pemerintahan (24 Kab/Kota se sulsel	5%	24 Kab/Kota se sulsel instansi pembina		24 Kab/Kota se sulsel instansi pembina		24 Kab/Kota se sulsel instansi pembina		24 Kab/Kota se sulsel instansi pembina		

5	04	5.04.0 2	5.04.02.1.0 2		5.04.02.1.02 Sertifikasi Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Sertifikasi Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	5%	100 %	3.140.631.336,00	100 %	3.363.308.000,00	100 %	3.578.277.000,00	100 %	10.082.216.336,00	BPSDM
5	04	5.04.0 2	5.04.02.1.0 2	5.04.02.1.02.0 1	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi Pengelolaan Kelembagaan Tenaga Pengembang Kompetensi Sumber Belajar KerjasamaPengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah Jabatan Pimpinan Tinggi Kepemimpinan dan Prajabatan Sertajabatan Fungsional	Jumlah Peningkatan kompetensi penyusunan perencanaan pengembangan kompetensi bagi ASN pemerintah Prov. Sulsel (Orang)	4%	30 Orang	388.892.436,00	30 Orang	488.890.000,00	30 Orang	558.890.000,00	90 Orang	1.436.672.436,00	bpSDM
5	04	5.04.0 2	5.04.02.1.0 2	5.04.02.1.02.0 4	Pengelolaan Kelembagaan Tenaga Pengembang Kompetensi dan Sumber Belajar	Jumlah Sertifikasi Akreditasi Lembaga Daerah dan standar penyelenggaraan pelatihan (Dokumen) Jumlah Peserta/Workshop Peningkatan Kapasitas SDM Melalui ASN Corporate University	4% 4%	3 Dokumen 25 Orang	1.212.351.050,00	3 Dokumen 25 Orang	1.251.274.000,00	3 Dokumen 25 Orang	1.300.000.000,00	9 Dokumen 75 Orang	3.763.625.050,00	BPSDM
5	04	5.04.0 2	5.04.02.1.0 2	5.04.02.1.02.0 5	Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	Jumlah Kerjasama Luar/Dalam Negeri/Lembaga/Pem erintah Daerah (MOU/PKS) Jumlah Peserta Sosialisasi/Seminar/ Workshop Kerjasama (Orang)	4% 4%	6 MOU/PKS 55 Orang	162.725.100,00	6 MOU/PKS 55 Orang	182.725.000,00	6 MOU/PKS 55 Orang	202.725.000,00	18 MOU/PKS 165 Orang	548.175.100,00	BPSDM
5	04	5.04.0 2	5.04.02.1.0 2	5.04.02.1.02.0 7	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah Jabatan Pimpinan Tinggi Jabatan Fungsional Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan kepemimpinan Jumlah Peserta yang mengikuti Pelatihan fungsional (Orang) Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan Latsar (Orang)	5% 5% 5%	30 Orang 100 Orang 180 Orang	1.376.662.750,00	30 Orang 100 Orang 180 Orang	1.440.419.000,00	30 Orang 100 Orang 180 Orang	1.516.662.000,00	90 Orang 300 Orang 540 Orang	4.333.743.750,00	bpSDM

0	00	X.XX.01	X.XX.01.1.0	X.XX.01.1.01.03	XXX Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKASKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA - SKPD yang tersedia (Dokumen)	5%	1 Dokumen	12.169.500,00	1 Dokumen	15.169.000,00	1 Dokumen	22.169.000,00	3 Dokumen	49.507.500,00	BPSDM
0	00	X.XX.01	X.XX.01.1.0	X.XX.01.1.01.04	XXX Koordinasi dan Penyusunan DPASKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD yang disusun (Dokumen)	5%	1 Dokumen	77.002.300,00	1 Dokumen	80.002.000,00	1 Dokumen	87.000.000,00	3 Dokumen	244.004.300,00	BPSDM
0	00	X.XX.01	X.XX.01.1.0	X.XX.01.1.01.05	XXX Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPASKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD yang disusun (Dokumen)	5%	1 Dokumen	14.316.000,00	1 Dokumen	16.416.000,00	1 Dokumen	20.316.000,00	3 Dokumen	51.048.000,00	BPSDM
0	00	X.XX.01	X.XX.01.1.0	X.XX.01.1.01.07	XXX Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Data & Informasi yang dikumpulkan dan terpublikasi	5%	10 Laporan	106.484.600,00	10 Laporan	126.484.000,00	10 Laporan	146.484.000,00	30 Laporan	379.452.600,00	BPSDM
0	00	X.XX.01	X.XX.01.1.0		X.XX.01.1.02 XXX Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5%	100 %	23.935.995.733,00	100 %	24.646.710.424,00	100 %	25.687.145.124,00	100 %	74.269.851.281,00	BPSDM
0	00	X.XX.01	X.XX.01.1.0	X.XX.01.1.02.01	XXX Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	jumlah gaji dan tunjangan ASN yang tersedia (Tahun)	5%	1 Tahun	23.310.014.709,00	1 Tahun	24.000.000.000,00	1 Tahun	25.001.400.000,00	3 Tahun	72.311.414.709,00	BPSDM
0	00	X.XX.01	X.XX.01.1.0	X.XX.01.1.02.03	XXX Pelaksanaan Penatausahaan dan PengujianVerifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Laporan Administrasi Keuangan (Dokumen)	5%	1 Dokumen	476.462.724,00	1 Dokumen	480.462.724,00	1 Dokumen	500.462.724,00	3 Dokumen	1.457.388.172,00	BPSDM
0	00	X.XX.01	X.XX.01.1.0	X.XX.01.1.02.04	XXX Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah laporan akuntansi keuangan SKPD (Laporan)	5%	12 Laporan	28.873.100,00	12 Laporan	30.873.100,00	12 Laporan	34.873.100,00	36 Laporan	94.619.300,00	BPSDM
0	00	X.XX.01	X.XX.01.1.0	X.XX.01.1.02.05	XXX Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan keuangan akhir tahun SKPD yang disusun (Laporan)	5%	2 Laporan	48.782.300,00	2 Laporan	52.782.000,00	2 Laporan	55.700.000,00	6 Laporan	157.264.300,00	BPSDM
0	00	X.XX.01	X.XX.01.1.0	X.XX.01.1.02.06	XXX Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah Laporan Keuangan bahan tanggapan pemeriksa yang disusun	5%	2 Laporan	24.693.300,00	2 Laporan	30.693.000,00	2 Laporan	35.000.000,00	6 Laporan	90.386.300,00	BPSDM
0	00	X.XX.01	X.XX.01.1.0	X.XX.01.1.02.07	XXX Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah laporan keuangan bulanan/Triwulan/semesteran SKPD yang disusun	5%	3 Laporan	34.820.300,00	3 Laporan	36.550.300,00	3 Laporan	40.820.300,00	9 Laporan	112.190.900,00	BPSDM
0	00	X.XX.01	X.XX.01.1.0	X.XX.01.1.02.08	XXX Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah laporan prognosis realisasi anggaran yang disusun (Laporan)	5%	4 Laporan	12.349.300,00	4 Laporan	15.349.300,00	4 Laporan	18.889.000,00	4 Laporan	46.587.600,00	BPSDM

	0	00	X.XX.0 1	X.XX.01.1.0 5		X.XX.01.1.05 XXX Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	5%	100 %	688.381.260,00	100 %	706.346.260,00	100 %	724.345.000,00	100 %	2.119.072.520,00	BPSDM
	0	00	X.XX.0 1	X.XX.01.1.0 5	X.XX.01.1.05.0 2	XXX Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Pakaian dinas yang tersedia	4%	185 Pasang	137.885.000,00	185 Pasang	145.850.000,00	185 Pasang	158.850.000,00	185 Pasang	442.585.000,00	BPSDM
	0	00	X.XX.0 1	X.XX.01.1.0 5	X.XX.01.1.05.0 3	XXX Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Aparat OPD yang dikelola administrasi kepegawaiannya	4%	134 Orang	550.496.260,00	134 Orang	560.496.260,00	134 Orang	565.495.000,00	134 Orang	1.676.487.520,00	BPSDM
	0	00	X.XX.0 1	X.XX.01.1.0 6		X.XX.01.1.06 XXX Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Umum Perangkat Daerah	5%	100 %	2.732.660.990,00	100 %	2.968.659.640,00	100 %	3.057.761.640,00	100 %	8.759.082.270,00	BPSDM
	0	00	X.XX.0 1	X.XX.01.1.0 6	X.XX.01.1.06.0 1	XXX Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	5%	5 Unit	54.645.000,00	5 Unit	58.645.000,00	5 Unit	60.000.000,00	5 Unit	173.290.000,00	BPSDM
	0	00	X.XX.0 1	X.XX.01.1.0 6	X.XX.01.1.06.0 2	XXX Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah perlengkapan dan peralatan gedung kantor yang tersedia (Unit)	5%	80 Unit	2.249.253.950,00	80 Unit	2.449.253.000,00	80 Unit	2.500.000.000,00	80 Unit	7.198.506.950,00	BPSDM
	0	00	X.XX.0 1	X.XX.01.1.0 6	X.XX.01.1.06.0 5	XXX Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah ATK , barang cetakan dan penggandaan (Jenis)	5%	30 Jenis	34.353.400,00	30 Jenis	44.353.000,00	30 Jenis	54.353.000,00	90 Jenis	133.059.400,00	BPSDM
	0	00	X.XX.0 1	X.XX.01.1.0 6	X.XX.01.1.06.0 8	XXX Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah biaya jamuan makan dan minum yang tersedia (Jenis)	5%	40 Jenis	183.104.640,00	40 Jenis	185.104.640,00	40 Jenis	193.104.640,00	120 Jenis	561.313.920,00	BPSDM
	0	00	X.XX.0 1	X.XX.01.1.0 6	X.XX.01.1.06.0 9	XXX Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah perjalanan dinas koordinasi dan konsultasi (Kab/Kota se sulsel instansi pembina)	5%	24 Kab/Kota se sulsel instansi pembina	211.304.000,00	24 Kab/Kota se sulsel instansi pembina	231.304.000,00	24 Kab/Kota se sulsel instansi pembina	250.304.000,00	24 Kab/Kota se sulsel instansi pembina	692.912.000,00	BPSDM
	0	00	X.XX.0 1	X.XX.01.1.0 8		X.XX.01.1.08 XXX Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	5%	100 %	2.249.231.136,00	100 %	2.269.221.168,00	100 %	2.349.230.168,00	100 %	6.867.682.472,00	BPSDM
	0	00	X.XX.0 1	X.XX.01.1.0 8	X.XX.01.1.08.0 2	XXX Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah biaya tagihan telepon, air dan listrik (Tahun)	5%	1 Tahun	767.601.168,00	1 Tahun	767.601.168,00	1 Tahun	767.601.168,00	1 Tahun	2.302.803.504,00	BPSDM
	0	00	X.XX.0 1	X.XX.01.1.0 8	X.XX.01.1.08.0 4	XXX Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Jasa pelayanan umum	5%	45 Orang	1.481.629.968,00	45 Orang	1.501.620.000,00	45 Orang	1.581.629.000,00	45 Orang	4.564.878.968,00	BPSDM

	0	00	X.XX.0 1	X.XX.01.1.0 9		X.XX.01.1.09 XXX Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	5%		100 %	1.755.011.456,00		100 %	1.937.106.800,00		100 %	2.107.116.800,00		100 %	5.799.235.056,00	bpSDM	
	0	00	X.XX.0 1	X.XX.01.1.0 9	X.XX.01.1.09.0 1	XXX Penyediaan Jasa Pemeliharaan Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan jabatan/dinas yang dipelihara (Tahun)	5%		13 Unit	300.760.000,00		13 Unit	400.760.000,00		13 Unit	450.760.000,00		13 Unit	1.152.280.000,00	BPSDM	
	0	00	X.XX.0 1	X.XX.01.1.0 9	X.XX.01.1.09.0 2	XXX Penyediaan Jasa Pemeliharaan Biaya Pemeliharaan Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah pajak kendaraan dinas/operasional Roda 4 yang	5%		7 Unit			7 Unit			7 Unit		7 Unit		7 Unit	461.170.000,00	BPSDM
							Jumlah pajak kendaraan dinas/operasional Roda 2 yang terbayarkan	5%		6 Unit	130.390.000,00		6 Unit	150.390.000,00		6 Unit	180.390.000,00		6 Unit			
	0	00	X.XX.0 1	X.XX.01.1.0 9	X.XX.01.1.09.0 8	XXX Pemeliharaan Aset Tak Berwujud	Jumlah Aset tak berwujud yang dipelihara (Aplikasi)	5%		3 Aplikasi	75.000.000,00		3 Aplikasi	85.000.000,00		3 Aplikasi	95.000.000,00		3 Aplikasi	255.000.000,00	BPSDM	
	0	00	X.XX.0 1	X.XX.01.1.0 9	X.XX.01.1.09.0 9	XXX PemeliharaanRehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung dan bangunan kantor yang dipelihara	5%		40 Unit	854.270.000,00		40 Unit	884.270.000,00		40 Unit	894.280.000,00		40 Unit	2.632.820.000,00	BPSDM	
	0	00	X.XX.0 1	X.XX.01.1.0 9	X.XX.01.1.09.1 0	XXX PemeliharaanRehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasana gedung kantor yang	5%		140 Unit	394.591.456,00		140 Unit	416.686.800,00		140 Unit	486.686.800,00		140 Unit	1.297.965.056,00	BPSDM	
Grandtotal								0,05		37.630.131.443,00		39.053.179.241,00		40.997.235.733,00		117.378.619.421,00						

Tabel 6.3.2

Matriks Perubahan Perencanaan Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan
Tahun 2020

Kebijakan Umum dan Program RPJMD Pemerintah Provinsi	Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan	Program	Kegiatan
Meningkatkan tata kelola penyelenggaraan pemerintahan yang baik	Meningkatkan Kualitas Pengembangan kompetensi	Meningkatnya Kualitas layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi	Meningkatkan kapabilitas kelembagaan dan keunggulan SDM Aparatur	<ol style="list-style-type: none">1. Indeks Kepuasan OPD Terhadap kinerja Alumni Pelatihan2. Indeks capaian Profesional ASN (IP ASN) setelah mengikuti diklat3. Persentase diklat yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan standar kompetensi4. Persentase jenis diklat yang telah mempunyai standart kurikulum/silabus5. Status Akreditasi kelembagaan pelatihan6. Status Akreditasi	Pengembangan sumber daya aparatur (prioritas)	<ol style="list-style-type: none">1. Pengembangan Kompetensi Teknis2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

				<div>Program Pelatihan</div> <div>7. Persentase Jumlah tenaga Pengajar yang sudah mengikuti TOT</div> <div>8. Persentase jumlah diklat yang dilaksanakan yang berbasis standar kompetensi</div> <div>9. Persentase jumlah pelatihan yang memiliki standar hukum</div>		
--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN BADAN PENGEMBANGAN SDM PROVINSI SULAWESI SELATAN

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

Perubahan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan yang memuat 2 Program, 7 kegiatan dan 34 Sub. Kegiatan merupakan penjabaran dari, tujuan, sasaran dan strategi serta kebijakan dari Perubahan RENSTRA Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018 – 2023, dimana penjabaran tersebut melalui berbagai tahapan pembahasan yang diharapkan dapat mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional. Penentuan indikator yang merupakan Indikator yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan merupakan acuan bagi setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada di lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, diantaranya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun hasil dari penjabaran tersebut diatas dituangkan kedalam 9 (sembilan) indikator yakni:

- 1) Indeks Kepuasan OPD Terhadap kinerja Alumni Pelatihan
- 2) Indeks capaian Profesional ASN (IP ASN) setelah mengikuti diklat
- 3) Persentase diklat yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan standar kompetensi
- 4) Persentase jenis diklat yang telah mempunyai standart kurikulum/silabus
- 5) Status Akreditasi kelembagaan pelatihan
- 6) Status Akreditasi Program Pelatihan
- 7) Persentase Jumlah tenaga Pengajar yang sudah mengikuti TOT
- 8) Persentase jumlah diklat yang dilaksanakan yang berbasis standar kompetensi
- 9) Persentase jumlah pelatihan yang memiliki standar hukum

Tabel TC 28 Indikator Kinerja yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

NO	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun (2019)	Thn 1 (2019)	Thn 2 (2020)	Thn 3 (2021)	Thn 4 (2022)	Thn 5 (2023)	
	Sasaran : Meningkatnya Kualitas layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi							
1	Indeks Kepuasan OPD Terhadap kinerja Alumni Pelatihan	10 %	90%	95%	96%	98%	100%	100%
2	Indeks capaian Profesional ASN (IP ASN) setelah mengikuti diklat	10 %	92%	95%	96%	98%	100%	100%
3	Persentase diklat yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan standar kompetensi	10 %	95%	96%	98%	98%	100%	100%
4	Persentase jenis diklat yang telah mempunyai standart kurikulum/silabus	10 %	96%	97%	97%	98%	100%	100%
5	Status Akreditasi kelembagaan pelatihan	10 %	B	BB	A	A	AA	100%
6	Status Akreditasi Program Pelatihan	10 %	B	BB	A	A	AA	100%
7	Persentase Jumlah tenaga Pengajar yang sudah mengikuti TOT	10 %	95%	96	97%	97%	100%	100%
8	Persentase jumlah diklat yang dilaksanakan yang berbasis standar kompetensi	10 %	95%	96	97%	97%	100%	100%
9	Persentase jumlah pelatihan yang memiliki standar hukum	10 %	95%	96	97%	97%	100%	100%

BAB VIII

PENUTUP

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

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

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

Menyadari bahwa kemampuan Sumber daya Masyarakat yang ada pada Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan masih terbatas, maka guna mewujudkan tercapainya sasaran pembangunan Pengembangan SDM di Sulawesi Selatan sangat diperlukan dukungan dari berbagai pihak, baik instansi pemerintah, swasta dan masyarakat. Dukungan yang konstruktif untuk menjadi bahan penyempurnaan Rencana Kerja Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2020.

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

Makassar, 20 Desember 2021

KEPALA BADAN,

Drs. H. Asri Sahrin Said

Pangkat : Pembina Utama Madya

NIP : 19671203 199403 1 009

