



# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH



**BerAKHLAK**  **#bangga**  
**melayani**  
**bangsa**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas perkenannya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai bentuk pertanggung jawaban kinerja tahun 2024 yang diamanatkan oleh Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, dan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Tata cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan.

Pengukuran pencapaian kinerja dilakukan dengan merujuk pada indikator kinerja *output* dan *outcome* yang telah ditetapkan dan direalisasikan per tahun. Hal tersebut merupakan wujud dari keinginan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah untuk dapat menyajikan pertanggung jawaban yang transparan dan akuntabel, dalam rangka terwujudnya *Clean Government* dan *Good Governance*.

LAKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2025 disusun berdasarkan masukan dari masing-masing bidang dan sekretariat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Laporan ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tengah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya pada tahun 2025, namun demikian kami menyadari masih terdapat kelemahan yang perlu penyempurnaan dalam upaya meningkatkan kualitas dan implementasi penyusunan laporan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Akhir kata, semoga Laporan Akuntabilitas ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pengelolaan dan penataan serta peningkatan kinerja dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan prima terhadap masyarakat, khususnya pada Badan Pengembangan Sumber Daya manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Palu, 20 Januari 2025

**Pt. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH**



**Dr. MOH. YASIN FACULU, S.Sos., MT**  
Pembina Tingkat I  
Nip. 19701028 199203 1 005

# DAFTAR ISI

## 1. BAB I PENDAHULUAN

1.1	Cascading Kinerja.....	1
1.2	Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	4
1.3	Isu-Isu Strategis.....	13
1.4	Dukungan SDM, Sarana Prasarana.....	14
1.5	Tindak Lanjut atas laporan hasil Evaluasi AKIP Tahun 2023.....	22

## 2. BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1.	Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Perangkat Daerah.....	24
2.2.	Strategis dan Arah kebijakan.....	25
2.3.	Struktur Program dan Kegiatan Tahun 2024.....	27
2.4.	Indikator Kinerja Utama (IKU) .....	31
2.5.	Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024.....	32

## 3. BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1.	Capaian Kinerja.....	34
a.	Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini	
b.	Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir	
c.	Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangan menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi	
d.	Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada)	
e.	Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif Solusi yang telah dilakukan	
f.	Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya	
g.	Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.	

3.2	Realisasi Anggaran.....	46
3.3	Inovasi .....	49
3.4	Penghargaan.....	49

#### **4. BAB IV PENUTUPAN**

Kesimpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah dimasa mendatang yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi

#### **Lampiran**

- 1) Perjanjian Kinerja Perubahan 2024

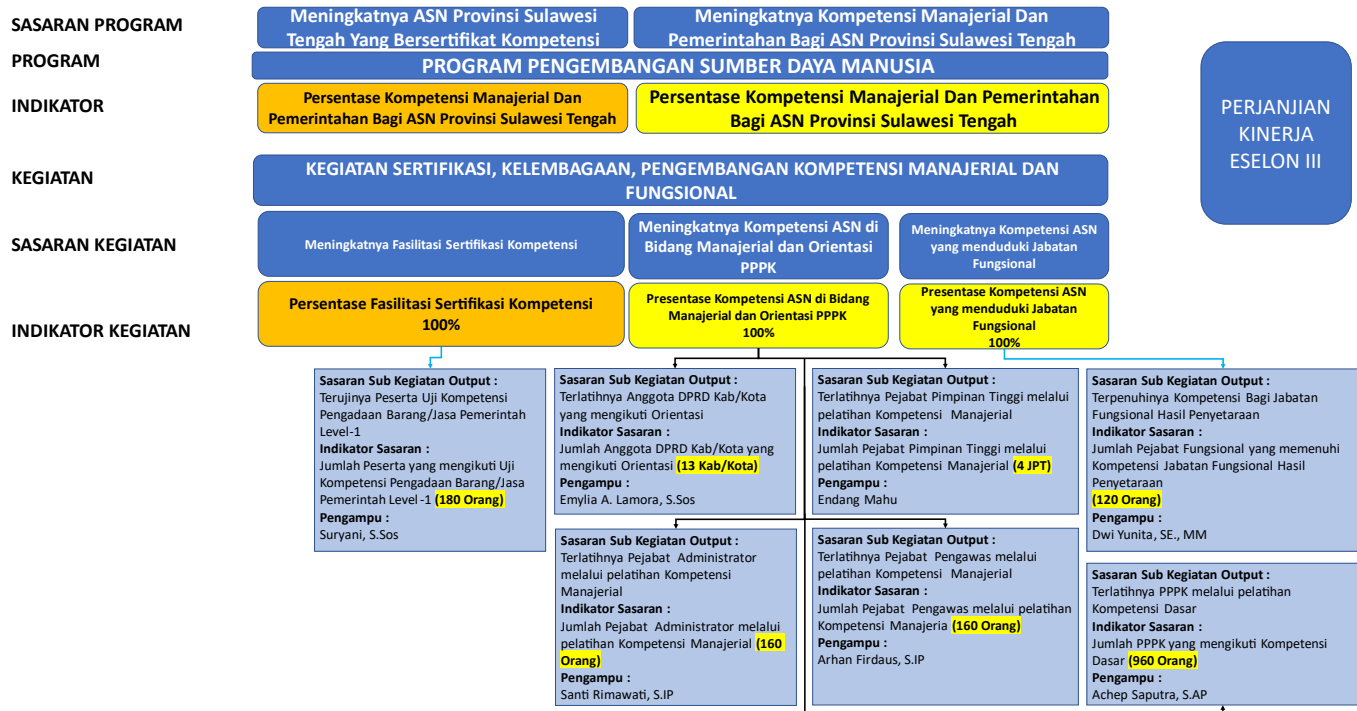
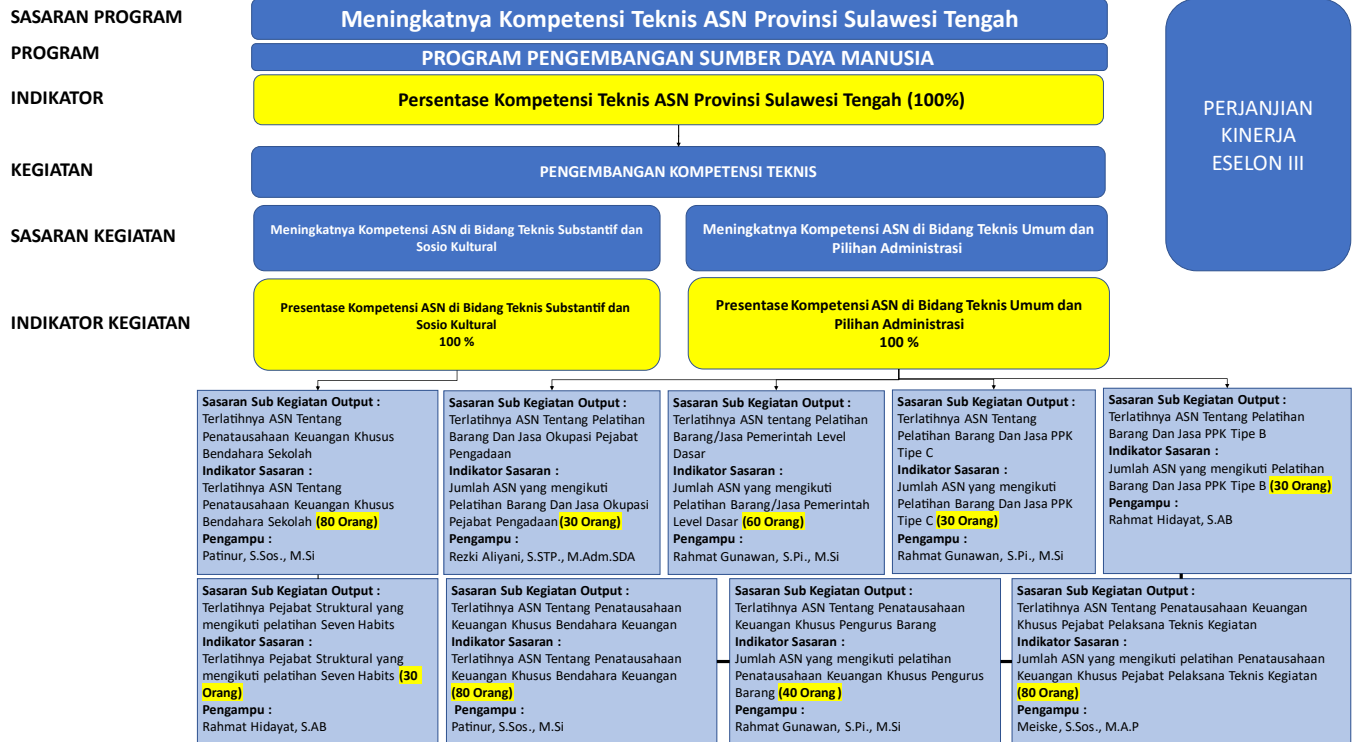
# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. CASCADING KINERJA

Dalam rangka mencapai visi dan misi Gubernur Sulawesi Tengah, maka visi dan misi tersebut dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa cascading kinerja tujuan sampai pada sasaran dan program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah . Adapun Cascading Kinerja BKPSDM di Rumuskan Sebagai Berikut :

*Cascading Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*







## 1.2. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2016 Nomor 88, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Nomor 74) dan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Badan Daerah Khususnya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Provinsi Sulawesi Tengah di bidang pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Telah ditetapkan dengan kotak jabatan yang terdiri dari ;

- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat Membawahi :
  1. Sub Bagian Progran Keuangan dan Asset
  2. Sub Bagian Kepegawaian dan Umum
- c. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan
- d. Bidang Pengembangan Kompetensi Manejerial dan Fungsional
- e. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
- f. Kelompok Jabatan Fungsional Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 44 Tahun 2016, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tengah merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah dipimpin oleh seorang Kepala yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui sekretaris Daerah.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tengah menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur.
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum bidang pendidikan dan pelatihan aparatur.

- c. Pembinaan fasilitas dan pelaksanaan tugas kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional, pengkajian dan pengembangan diklat lingkup Provinsi dan kabupaten/kota.
- d. Pemantauan, koordinasi evaluasi dan pelaporan bidang pendidikan dan pelatihan aparatur.
- e. Pelaksanaan kebijakan diklat 1 pintu.
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Gubernur

## **1. Kepala Badan**

Mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan di Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Provinsi. Dan mempunyai fungsi :

- Perumusan kebijakan bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Teknis, dan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional;
- Pelaksanaan kebijakan di bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Teknis, dan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Teknis, dan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional;
- Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur.

## 2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan urusan pengelolaan administrasi, program, keuangan, aset, kepegawaian, umum dan Korpri di lingkungan Badan. Sekretaris mempunyai fungsi:

- Penyiapan bahan perumusan kebijakan rencana kerja, pengelolaan administrasi keuangan, aset, kepegawaian dan umum;
- Penyiapan bahan pengkoordinasian perumusan rencana kerja, pengelolaan keuangan, aset, kepegawaian dan umum;
- Penyiapan bahan pembinaan teknis operasional pelayanan administrasi keuangan, aset, kepegawaian, rumah tangga dan umum;
- Pelaksanaan urusan penyusunan rencana pengelolaan keuangan, aset, kepegawaian, rumah tangga dan umum;
- Pelaksanaan pengendalian dan pemantauan penyelenggaraan urusan pengelolaan keuangan, aset, kepegawaian, rumah tangga dan umum;
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan; dan
- Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan kesekretariatan. Sub Bagian Program, Keuangan dan Aset mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, pembinaan teknis, koordinasi, fasilitasi, evaluasi serta pelaporan penyelenggaraan kegiatan program, keuangan dan aset. (2) Uraian tugas Sub Bagian Program, meliputi: a. melaksanakan pengelolaan administrasi dan rencana kerja Sub Bagian Program, Keuangan dan Aset; b. melaksanakan penghimpunan Peraturan Perundang-undangan, pedoman, petunjuk teknis pelaksanaan program, keuangan, aset monitoring, evaluasi dan pelaporan; c. melaksanakan penyiapan bahan koordinasi pelaksanaan kegiatan program, keuangan dan aset dengan pihak dan unit terkait; d. melaksanakan pembinaan dan petunjuk teknis pelaksanaan kegiatan program rencana kerja yang meliputi pengumpulan data, identifikasi, analisis, pengolahan dan penyajian informasi; e. melaksanakan penyiapan tugas teknis pengumpulan data, identifikasi, analisis, pengolahan dan penyajian informasi; f. melaksanakan penyiapan laporan

seluruh proses program, keuangan dan aset; g. melaksanakan penyusunan Lakip, SAKIP, RPJMD dan Renstra di lingkungan instansi terkait; h. melakukan urusan perbendaharaan, verifikasi, administrasi pengelolaan keuangan dan aset; i. mengelola tata usaha keuangan, aset dan penyiapan pembayaran gaji pegawai; j. melakukan evaluasi terhadap kegiatan pengelolaan keuangan dan aset; k. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan; dan l. melaksanakan penyiapan bahan dan data, menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas Sub Bagian Program, Keuangan dan Aset; (2) Sub Bagian Kepegawaian dan Umum mempunyai tugas melaksanakan pembinaan teknis urusan pengelolaan urusan kepegawaian, umum, korpri, rumah tangga, dan surat menyurat. Uraian tugas Sub Bagian meliputi: a. melaksanakan pengelolaan administrasi dan menyusun program kerja Sub Kepegawaian dan Umum; b. menghimpun Peraturan Perundang-undangan, pedoman, petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan pengelolaan urusan kepegawaian, rumah tangga dan umum; c. melaksanakan koordinasi penyelenggaraan kegiatan administrasi kepegawaian dan Korpri dengan unit kerja/intansi terkait; d. melaksanakan/menyiapkan bahan usulan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, penetapan status kepegawaian, pembuatan kartu Pegawai, kartu BPJS, TASPEN, Kartu Suami/Isteri, SKP, urusan persuratan, kehumasan, dokumentasi, arsip , perpustakaan, dan Hukum di lingkungan Badan; e. melaksanakan penyusunan Daftar Urut Kepegawaian; f. melaksanakan penyiapan bahan dan mengelola surat masuk dan surat keluar; g. melaksanakan penyiapan rapat pertemuan; h. melaksanakan urusan rumah tangga, kebersihan dan keamanan lingkungan Badan; i. melaksanakan penyiapan penerimaan tamu dan menyiapkan pelaksanaan upacara, rapat pertemuan; j. menyiapkan bahan koordinasi pengelolaan urusan kepegawaian dan umum; k. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan; dan l. melaksanakan penyiapan bahan dan data, menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas Sub Bagian Kepegawaian dan Umum.

### **3. Bidang Sertifikasi Kompetensi Dan Pengelolaan Kelembagaan Bidang**

Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pembinaan, koordinasi, fasilitasi, evaluasi serta pelaporan terhadap penyelenggaraan bidang Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi, dan Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama; mempunyai fungsi:

- Penyiapan bahan penyusunan program kerja dan pengelolaan administrasi di bidang sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi, pengelolaan sumber belajar dan kerjasama;
- Penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana kegiatan di bidang sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi, pengelolaan sumber belajar dan kerjasama;
- Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan pengelolaan di bidang sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi, pengelolaan sumber belajar dan kerjasama;
- Penyiapan bahan pengkoordinasian di bidang sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi, pengelolaan sumber belajar dan kerjasama dengan pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota serta pihak dan unit terkait;
- Penyiapan bahan pembinaan dan bimbingan teknis serta pelaksanaan di bidang sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi dan pengelolaan sumber belajar dan kerjasama;

### **4. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis**

Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan, koordinasi, fasilitasi, pemantauan, evaluasi serta pelaporan terhadap penyelenggaraan di bidang Pengembangan Kompetensi Umum dan Pilihan Jabatan Administrasi, Pengembangan Kompetensi Jabatan Administrasi, dan Pengembangan

Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis mempunyai fungsi:

- Penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis inti;
- Penyiapan penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren dan perangkat daerah penunjang;
- Penyelenggaraan pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren dan perangkat daerah penunjang;
- Pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan dan evaluasi, pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren dan perangkat daerah penunjang;
- Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh Kepala Badan; dan
- Penyiapan bahan dan data serta menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis.

#### **5. Bagian Kelima Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional**

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan, koordinasi, fasilitasi, pemantauan, evaluasi serta pelaporan terhadap penyelenggaraan di bidang Kompetensi Pemerintah Daerah Bagi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Kepemimpinan Tingkat Menengah, Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional, dan Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Tingkat Dasar dan Prajabatan. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, mempunyai fungsi:

- Penyiapan bahan penyusunan program operasional dan pengelolaan administrasi di bidang Kompetensi Pemerintah Daerah Bagi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Kepemimpinan Tingkat Menengah, Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional, dan Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Tingkat Dasar dan Prajabatan;
- Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang Kompetensi Pemerintah Daerah Bagi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Kepemimpinan Tingkat Menengah, Pengembangan

Kompetensi Jabatan Fungsional, dan Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Tingkat Dasar dan Prajabatan;

- Penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, koordinasi, bimbingan teknis di bidang Kompetensi Pemerintah Daerah Bagi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Kepemimpinan Tingkat Menengah, Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional, dan Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Tingkat Dasar dan Prajabatan;
- Penyiapan bahan penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan daerah bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, dan jabatan fungsional, kepemimpinan tingkat menengah dan tingkat dasar, serta prajabatan;
- Penyiapan bahan penyelenggaraan pengembangan kompetensi pemerintahan daerah bagi jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan tingkat menengah dan tingkat dasar, serta prajabatan;
- Penyiapan bahan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan kegiatan Kompetensi Pemerintah Daerah Bagi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Kepemimpinan Tingkat Menengah, Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional, dan Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Tingkat Dasar Dan Prajabatan;
- Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh Kepala Badan; dan
- Penyiapan bahan dan data serta menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

## **2. JABATAN FUNGSIONAL**

Untuk meningkatkan penyelenggaraan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah , guna pemenuhan kebutuhan organisasi dan penyelenggaraan kompetensi pegawai negeri sipil perlu pengangkatan jabatan fungsional dalam rangka penguatan organisasi sebagai bentuk pengembangan karir PNS melalui jabatan fungsional, guna memenuhi jabatan fungsional ini maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah membutuhkan jabatan fungsional seperti jabatan fungsional sandimen, pranata komputer, pranata humas, manggala informatika dan statistik,

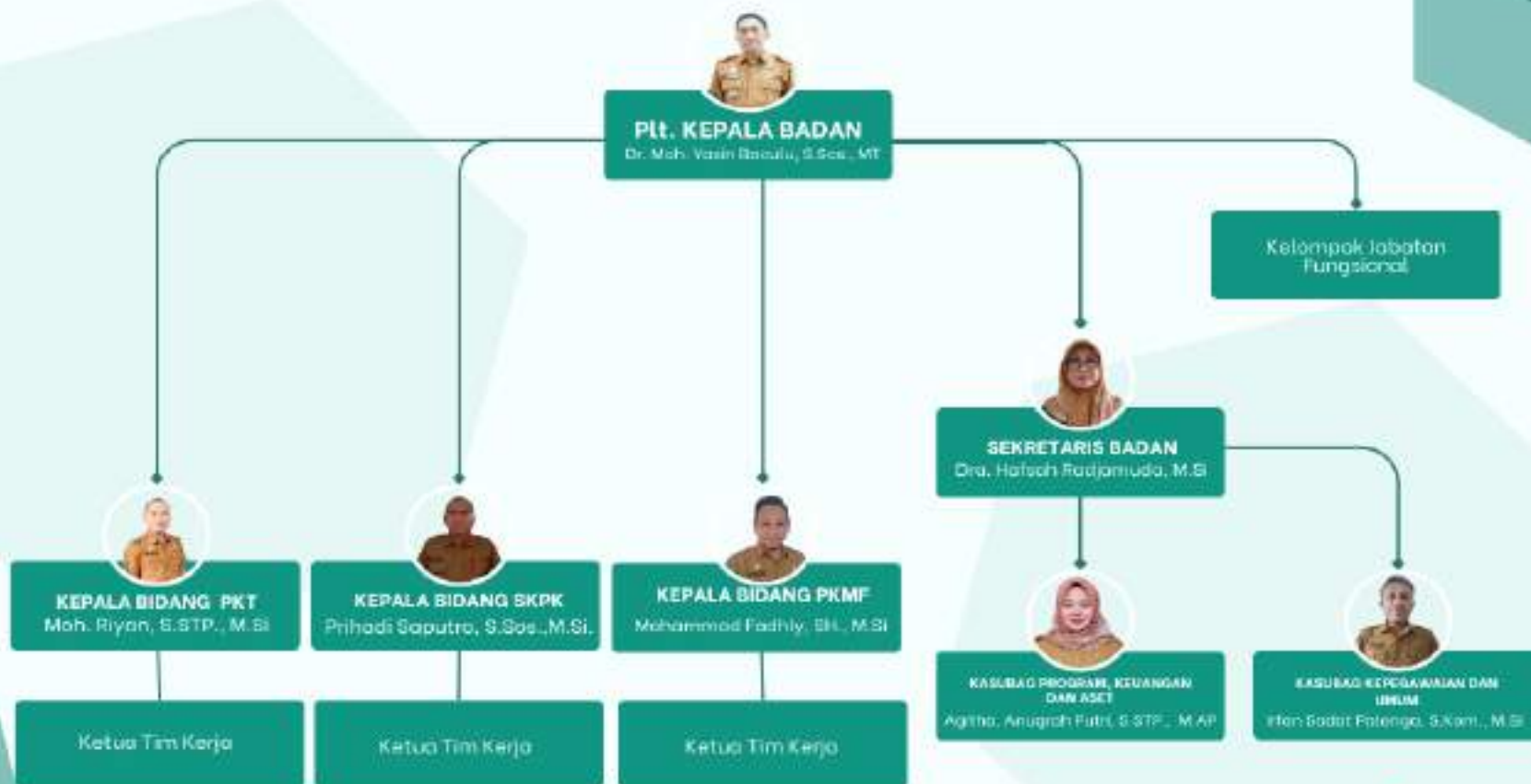
pemenuhan terhadap jabatan fungsional ini merupakan salah satu bentuk penataan birokrasi yang bertujuan pada penyederhanaan birokrasi yang berdampak pada pengaturan kebijakan dari manajemen aparatur sipil negara yang professional dan berdaya guna.

## **STRUKTUR ORGANISASI**

Dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi di atas, telah disusun struktur organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Provinsi Sulawesi Tengah, Sesuai Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sebagaimana berikut :



## STRUKTUR ORGANISASI



**BerAKHLAK** # bangga  
melayani  
bangsa

## 1.3. ISU STRATEGIS

### 1.3.1. Isu Strategis

Isu-isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka panjang dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah dimasa yang akan datang. Adapun beberapa isu-isu strategis BPSDMD Provinsi Sulawesi Tengah, antara lain :

- a. Belum semua SDM BPSDMD Provinsi Sulawesi Tengah mempunyai kompetensi yang cukup, berintegritas, professional dan mumpuni dalam memberikan pelayanan prima;
- b. Belum seluruh SDM BPSDMD mendapat kesempatan untuk mengikuti pengembangan kompetensi dan atau tugas belajar;
- c. Ketersediaan SDM Aparatur di BPSDMD Provinsi Sulawesi Tengah belum ideal yang menghambat peningkatan kinerja organisasi
- d. Masih terdapat kesenjangan tingkat pendidikan dan kompetensi antara aparatur sehingga diperlukan upaya untuk peningkatan kompetensi agar menghasilkan kinerja yang optimal
- e. Belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam proses pembelajaran dan belum terintegrasinya system informasi kediklatan dengan system informasi kepegawaian
- f. Belum optimalnya pendayagunaan alumni diklat sesuai dengan kompetensinya dalam proses pembelajaran sehingga mampu menguatkan integritas alumni;
- g. Belum adanya kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan dibidang standarisasi penjaminan mutu, pengelolaan teknologi kediklatan, dan Analisa kesenjangan kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Tengah
- h. Belum optimalnya proses pemetaan kebutuhan diklat dan target rekrutmen peserta diklat yang akurat

- i. Belum optimalnya pelaksanaan monitoring dan evaluasi diklat
- j. 0. Belum adanya evaluasi mengenai dampak program diklat terhadap peningkatan kinerja birokrasi sehingga BPSDMD Provinsi Sulawesi Tengah memiliki indikator keberhasilan pembangunan SDM Aparatur yang lebih akurat
- k. Sedikitnya pegawai yang memiliki sertifikasi kompetensi akibat dari belum adanya peraturan yang mewajibkan jabatan fungsional untuk mempunyai sertikat kompetensi dan belum adanya kompensasi positif kepada pegawai yang memiliki Sertifikasi Kompetensi
- l. Belum adanya pedoman teknis pelaksanaan standarisasi, pengembangan sumber belajar, taknologi informasi dan knowledge management
- m. Belum adanya standar kompetensi yang ditetapkan pada seluruh jabatan (JFT dan Non JFT)
- n. Belum terbentuknya Lembaga Sertifikasi Profesi pada BPSDMD Provinsi Sulawesi Tengah untuk dapat memberikan sertifikasi kepada seluruh pegawai Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah
- o. Belum idealnya dukungan anggaran untuk pengembangan kompetensi sumber daya Aparatur Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah
- p. Belum optimalnya peningkatan kapasitas tata laksana penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi setiap unit kerja BPSDMD; dan
- q. Budaya organisasi (BPSDMD) belum dikelola secara optimal untuk menghasilka layanan unggul.

#### **1.4. DUKUNGAN SDM, SARANA PRASARANA**

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah , jumlah sumber daya manusia yang tersedia relative kurang memadai apa bila dibandingkan dengan besarnya beban tugas. Berdasarkan data kepegawaian sampai dengan bulan Desember 2024, jumlah sumber daya manusia Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah adalah sebanyak orang yang terbagi dalam 5 bagian terdiri dari :

- a. Jabatan Struktural : 7 Orang
- b. Jabatan Fungsional: 19 Orang
- c. Pelaksana : 46 Orang
- d. PPPK : 2 Orang
- e. Tenaga Kontrak : 51 Orang

Dari jumlah pegawai sebanyak 125 orang termasuk PNS dan Non PNS, dapat dilakukan upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia, berdasarkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan melihat kondisi kepegawaian pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan tabel sebagai berikut

**Tabel 1**  
**Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Eselonering**

No.	Uraian	Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Eselonering							Non PNS Pegawai Kontrak	Jumlah
		PNS								
		Eselon II	Eselon III	Jabatan Fungsional	Eselon IV	Staf	PPPK			
1.	Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	1	0	0	0	0	0	0	1	
2.	Sekretariat Badan	0	1	0	2	12	2	40	57	
3.	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi	0	1	2	0	11	0	7	21	

	Manajerial dan Fungsional								
4.	Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	0	1	3	0	10	0	4	<b>18</b>
5	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis	0	1	2	0	11	0	4	<b>18</b>
6	WI UTAMA	0	0	2	0	0	0	0	<b>2</b>
7	WI MADYA	0	0	7	0	0	0	0	<b>7</b>
8	WI MUDA	0	0	1	0	0	0	0	<b>1</b>
9	WI PERTAMA	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
	<b>JUMLAH</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>44</b>	<b>2</b>	<b>55</b>	<b>125</b>

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum 2024

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 1 dengan jenjang eselonering II, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjalankan fungsi koordinasi dengan Instansi atau OPD yang terkait. Lima bagian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (sekretariat, bidang pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional, bidang sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan, bidang pengembangan kompetensi teknis) bermitra dengan Instansi atau OPD dan secara intensif melaksanakan koordinasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Fungsi koordinasi merupakan fungsi paling strategis yang dijalankan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah . Yaitu mengkoordinasikan kegiatan dibidang masing-masing.

Sementara status kepegawaian pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah pegawai PNS berjumlah 44 orang dan sedangkan pegawai Non PNS (PHL) berjumlah 55 orang yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah .

Adapun komposisi pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan tingkat pendidikan pegawai PNS pada tahun 2024 dapat digambarkan pada Tabel 2 dibawah ini :

**Tabel 2**  
**Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Uraian	Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan							
		S-3	S-2	S-1	D-III	SMA	SMP	SD	Jumlah
1.	Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	1	0	0	0	0	0	0	<b>1</b>
2.	Sekretariat Badan	0	8	20	2	27	0	0	<b>60</b>
3.	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	0	3	10	1	3	0	0	<b>17</b>
4.	Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	0	4	8	0	5	0	0	<b>17</b>
5.	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis	0	6	8	0	5	0	0	<b>19</b>
6	WI UTAMA	0	2	0	0	0	0	0	<b>2</b>
7	WI MADYA	2	8	0	0	0	0	0	<b>11</b>

8	WI MUDA	0	1	0	0	0	0	0	1
9	WI PERTAMA	0	1	0	0	0	0	0	1
	<b>JUMLAH</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>49</b>	<b>3</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>125</b>

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum 2024

Kondisi kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 2 dimana kapasitas dan kapabilitas pegawai berkaitan erat dengan tingkat pendidikannya. Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 2 tingkat pendidikan pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang paling banyak adalah yang menamatkan sekolah menengah atas dan pendidikan Sarjana (S1). Secara normatif, ini merupakan modal dasar yang penting dalam peningkatan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah secara umum.

Jumlah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang menamatkan pendidikan sekolah menengah atas cukup besar sebanyak 40 orang, menamatkan S-1 berjumlah 49 orang, secara persentase jumlah tersebut cukup banyak tentunya ini menjadi modal dasar yang besar dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi Sulawesi Tengah sebagai lembaga atau organisasi yang menjalankan tugas dan fungsinya.

Adapun pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan pada Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3**  
**Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Uraian	Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	1	0	1
2.	Sekretariat Badan	33	22	60
3.	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	9	8	17
4.	Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	9	9	18
5.	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis	10	9	19
6.	WI UTAMA	1	1	2
7.	WI MADYA	4	7	11
8.	WI MUDA	1	0	1
9.	WI PERTAMA	0	0	0
	<b>Jumlah</b>	<b>68</b>	<b>57</b>	<b>125</b>

*Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum 2024*

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 3 dari jumlah pegawai pada Sulawesi Tengah yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 73 orang dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 57 orang. Adapun pegawai PNS pada Sulawesi Tengah.

**Tabel 4**  
**Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Pangkat/Golongan**

No.	Uraian	Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan				
		Golongan IV	Golongan III	Golongan II	Golongan I	Jumlah
1.	Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	1	0	0	0	<b>1</b>
2.	Sekretariat Badan	5	12	2	0	<b>19</b>
3.	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	3	11	0	0	<b>14</b>
4.	Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	2	10	1	0	<b>13</b>
5.	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis	4	9	1	0	<b>14</b>
6.	Widyaiswara	9	1	0	0	<b>10</b>
	<b>J U M L A H</b>	<b>24</b>	<b>43</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>71</b>

*Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum BKPSDMD Prov.Sulteng, 2024*

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 4 dari jumlah pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang berdasarkan pangkat dan golongan mayoritas PNS yaitu 24 orang pada golongan IV, 43 orang pada golongan III, 4 orang pada golongan II, dan tidak ada pada golongan I.

## Dukungan Sarana Prasarana

Dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah , selain didukung dengan sumber daya manusia dan dukungan dari sarana prasarana yang memadai dalam rangka meningkatkan kinerja pelayanan Dinas pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah, berikut tabel data informasi sarana prasarana pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yaitu :

No	Uraian
1.	<p>Aset Tidak Bergerak</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Gedung Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah</li><li>b. Gedung asrama diklat badan Pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi Sulawesi tengah, yang memiliki 196 unit kamar tetapi hanya 100 kamar dapat digunakan dengan daya tampung 200 orang</li><li>c. 7 (tujuh) ruang belajar</li><li>d. ruang perpustakaan</li><li>e. ruang fitness</li><li>b. ruang aula garuda yang memiliki kapasitas 150 tamu undangan dan dilengkapi dengan lahan parkir yang memadai</li><li>c. Ruang makan yang memiliki kapasitas 150 tempat duduk</li><li>d. Ruang laboratorium computer</li><li>e. Ruang asesi/wawancara</li></ul>
2.	<p>Aset Bergerak</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Kendaran Dinas :<ul style="list-style-type: none"><li>- Kendaraan Roda 4<ul style="list-style-type: none"><li>i. 6 Unit Kendaraan Dinas Pejabat Struktural</li><li>ii. 3 Unit Kendaraan Dinas Pejabat Fungsional Utama</li></ul></li></ul></li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>iii. 1 Unit Kendaraan Operasional Angkutan Barang <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kendaraan Roda 2 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 17 Unit Kendaraan Roda 2 Operasional</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>b. Peralatan Dan Mesin <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peralatan Kantor <ul style="list-style-type: none"> <li>- 51 Unit Computer Desktop</li> <li>- 1 Sound System</li> <li>- 4 Speaker</li> <li>- 1 Set 16 Channel</li> <li>- 3 Wifi Wireles Router</li> <li>- 30 Unit Laptop</li> <li>- 27 Unit Printer</li> <li>- 27 Unit Proyektor</li> <li>- 3 Unit Scanner</li> <li>- 10 Unit Layer Proyektor</li> <li>- 14 Meja Rapat</li> <li>- 115 Unit Meja Belajar</li> <li>- 597 Unit Kursi Belajar</li> </ul> </li> <li>• Mesin kantor <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 unit mesin generator listrik 700 Kva</li> <li>- 1 unit mesin generator listrik 20 KvA</li> <li>- 7 unit mesin absensi finger print</li> <li>- 1 unit mesin pel lantai</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
--	--

### 1.5 Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP 2023

Sehubungan dengan hasil evaluasi yang dilaksanakan oleh tim evaluator, maka tim merekomendasikan agar Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah untuk :

No.	Rekomendasi LHE	Tindak Lanjut
1.	Memberikan instruksi kepada seluruh pegawai untuk memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Hasil kinerja telah dilakukan monitoring setiap 3 bulan
2.	Melakukan pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan aplikasi	Pengumpulan data Kinerja melakukan Google Drive
3.	Menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi kinerja internal	Melaksanakan rekomendasi evaluasi kinerja internal
4.	Mendokumentasikan keterlibatan pimpinan untuk mengambil keputusan dalam pengukuran kinerja.	Telah melibatkan PPID dalam setiap Kegiatan sebagai pendokumentasian setiap kegiatan
5.	Melakukan monitoring terhadap target kinerja dan tindaklanjut terhadap rekomendasi yang diberikan.	Monitoring dilakukan setiap 3 bulan
6.	Memberikan reward dan punishment sesuai dengan hasil pencapaian kinerja.	Memberikan reward berupa perjalanan dinas
7.	Menyusun data hasil pengukuran kinerja aksi beserta tindaklanjutnya.	Data hasil pengukuran kinerja aksi dan tindak lanjut telah disusun kedalam bentuk laporan kegiatan

## BAB II

### PERENCANAAN KINERJA

#### 2.1 TUJUAN, SASARAN DAN INDIKATOR KINERJA PERANGKAT DAERAH

##### Tujuan

Dalam perencanaan strategis perumusan tujuan dan sasaran merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. BPSDMD Provinsi Sulawesi Tengah sebagai organisasi yang mempersiapkan aparatur Sulawesi Tengah, dituntut agar mempersiapkan aparatur yang mampu bekerja dan meningkatkan kemampuan baik secara individu maupun kemampuan yang terkait dalam suatu organisasi. Dalam mencapai Visi, Misi Pemerintahan Provinsi Sulawesi Tengah, BPSDM Provinsi Sulawesi Tengah menetapkan 1 (satu) tujuan utama, yaitu : **“Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang Maju, Bersinergi, Berintegritas dan Profesional Melalui Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur Mendukung Percepatan Pembangunan Daerah”**

##### Sasaran

Sedangkan sasaran Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2021 – 2026 sebagai berikut :

1. Meningkatnya Profesionalitas ASN Melalui Pengembangan Kompetensi
2. Terwujudnya *Corporate University*

##### Indikator

Indikator sasaran Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2021 – 2026 sebagai berikut :

- 1) Sasaran 2 memiliki 2 indikator :
  - Indeks Profesionalitas ASN (Nilai Dimensi Kompetensi)
  - Presentase pemenuhan Terwujudnya *Corporate University* Sulawesi Tengah

**Tabel Indikator kinerja perangkat Daerah**

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			2021	2022	2023	2024	2025	
(1)	(2)	(3)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	<b>Indikator Kinerja Sasaran Perangkat Daerah</b>							
1.	Presentase pemenuhan Terwujudnya Corporate University Sulawesi Tengah	-	-	-	40 %	70 %	100 %	100 %
2.	Indeks Profesionalitas ASN (Nilai Dimensi Kompetensi)	-	-	-	25.65 point	25.87 point	26 point	26 Point

## 2.2 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

### Strategi

Strategi merupakan cara dalam mencapai sasaran-sasaran strategis secara nyata yang menuntun pencapaian tujuan dan Visi Misi Organisasi. Berdasarkan, tujuan dan sasaran strategis sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka selanjutnya dirumuskan strategi dan kebijakan pembangunan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah di Provinsi Sulawesi Tengah selama lima (5) tahun ke depan yaitu :

Strategi 1 : Meningkatkan Profesionalitas ASN Melalui Pengembangan Kompetensi

Strategi 2 : Terwujudnya ASN Corporate University Provinsi Sulawesi Tengah

### Arah Kebijakan

Arah Kebijakan jangka menengah disusun berdasarkan turunan dari Strategi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yaitu :

1. Meningkatnya Profesionalitas ASN Melalui Pengembangan Kompetensi, dengan indikator sasaran “Indeks Profesionalitas ASN (Nilai Dimensi Kompetensi)”. diturunkan kedalam 10 (Sepuluh) arah kebijakan :
  - a) Peningkatan Tenaga Pengembang Kompetensi
  - b) Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Proses Pembelajaran
  - c) Peningkatan Sarana dan Prasarana Pembelajaran
  - d) Kerja Kolaboratif Bersama OPD Provinsi Sulawesi Tengah
  - e) Pengembangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) BPSDM
  - f) Implementasi Program ASN Pintar (Smart Class ASN Sulteng)
  - g) Pengembangan Kompetensi Dengan Pola Flexible Learning
  - h) Pengembangan Sumber Belajar (E-Library & Micro Learning)
  - i) Metode Pengembangan Kompetensi 10 : 20 : 70
  - j) Metode Pembelajaran Jarak Jauh dan Bleded Learning
  
2. Terwujudnya ASN Corporate University Provinsi Sulawesi Tengah, dengan indikator sasaran “Presentase pemenuhan Terwujudnya Corporate University Sulawesi Tengah”. diturunkan ke dalam 3 (tiga) arah kebijakan :
  - a) Menyusun Road Map ASN CorpU Provinsi Sulawesi Tengah
  - b) Optimalisasi Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri (LSP-PDN)
  - c) Pengembangan Tempat Uji Kompetensi

## Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Mewujudkan Tata Kelola pemerintahan yang berkualitas (Akuntabel, Inovatif, Efisien dan Transparan) melalui Manajemen ASN	1.1 Meningkatkan Profesionalitas ASN Melalui Pengembangan Kompetensi	1.1.1 Peningkatan Kualitas Kelembagaan BPSDM	1.1.1.1 Peningkatan Tenaga Pengembang Kompetensi
			1.1.1.2 Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Proses Pembelajaran
			1.1.1.3 Peningkatan Sarana dan Prasarana Pembelajaran
			1.1.1.4 Kerja Kolaboratif Bersama OPD Provinsi Sulawesi Tengah
			1.1.1.5 Pengembangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) BPSDM
			1.1.1.6 Implementasi Program ASN Pintar (Smart Class ASN Sulteng)
			1.1.1.7 Pengembangan Kompetensi Dengan Pola Flexible Learning
			1.1.1.8 Pengembangan Sumber Belajar (E-Library & Micro Learning)
			1.1.1.9 Metode Pengembangan Kompetensi 10 : 20 : 70
			1.1.1.10 Metode Pembelajaran Jarak Jauh dan Bleded Learning
1.2	Terwujudnya ASN Corporate University Provinsi Sulawesi Tengah	1.2.1 Penerapan ASN Corporate University (ASN CORPU) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah	1.2.1.1 Menyusun Road Map ASN CorpU Provinsi Sulawesi Tengah
			1.2.1.2 Optimalisasi Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri (LSP-PDN)
			1.2.1.3 Pengembangan Tempat Uji Kompetensi

### 2.3 STRUKTUR PROGRAM DAN KEGIATAN TAHUN 2024

#### 1. Struktur Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Terkait Langsung Pencapaian Sasaran Tahun 2024

No	Sasaran	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran APBD Tahun 2024	Anggaran APBD Perubahan Tahun 2024	Bertambah / Berkurang
			Rp	Rp	Rp
1	2	3	4	5	6
	1. Meningkatnya Profesionalitas ASN melalui Pengembangan Kompetensi 2. Terwujudnya ASN	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp. 9.739.485.650	Rp10.336.568.448,98	Rp597.082.798,98

	Corporate University				
		<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	<b>Rp. 1.800.571.400</b>	<b>Rp2.064.333.450,00</b>	<b>Rp263.762.050,00</b>
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Rp. 1.417.581.400	Rp1.681.343.600,00	Rp263.762.200,00
		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	Rp. 382.900.000	Rp382.989.850,00	( Rp150,00 )
		<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Rp. 7.938.914.250</b>	<b>Rp8.272.234.998,98</b>	<b>Rp333.320.748,98</b>
		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	Rp. 453.741.450	Rp464.317.350,00	Rp10.575.900,00
		Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	Rp. 72.442.700	Rp72.442.700,00	Rp0,00

		Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	Rp.213.948.900	Rp244.948.650,00	Rp30.999.750,00
		Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Rp. 198.607.200	Rp198.607.100,00	( Rp100,00 )
		Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	Rp. 98.525.950	Rp98.525.700,00	( Rp250,00 )
		Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintah Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	Rp. 76.747.150	Rp66.171.000,00	( Rp10.576.150,00 )
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Rp. 6.669.371.100	Rp6.879.332.898,98	Rp209.961.798,98
		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	Rp. 155.529.800	Rp247.889.600,00	Rp92.359.800,00
<b>Jumlah</b>			<b>Rp. 9. 739.485.650</b>	<b>Rp10.336.568.448,98</b>	<b>Rp597.082.798,98</b>

## 2. Struktur Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Pendukung Pencapaian Sasaran Tahun 2024

No	Sasaran	Program / Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran APBD Tahun 2024	Anggaran APBDP Tahun 2024	Bertambah/ (berkurang)
			Rp	Rp	Rp
1	2	3	4	5	6
1	Capaian Indeks Reformasi Birokrasi	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH</b>	<b>Rp.18.498.922.664</b>	<b>Rp17.684.264.611,00</b>	<b>( Rp814.658.053,00 )</b>
		<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>Rp. 861.881.750</b>	<b>Rp1.016.327.800,00</b>	<b>Rp154.446.050,00</b>
		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp. 657.688.900	Rp774.244.200,00	Rp116.555.300,00
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Rp. 108.431.850	Rp107.288.450,00	( Rp1.143.400,00 )
		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp.95.761.000	Rp134.795.150,00	Rp39.034.150,00
		<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Rp.12.741828.063</b>	<b>Rp11.730.065.131,01</b>	<b>( Rp1.011.762.931,99 )</b>
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp. 10.921.008313	Rp10.029.947.431,01	( Rp891.060.881,99 )
		Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Rp. 1616.744.000	Rp1.502.056.950,00	( Rp114.687.050,00 )
		Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Rp.110.950.760	Rp94.980.750,00	( Rp15.970.000,00 )
		Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Rp. 42.375.000	Rp29.680.000,00	( Rp12.695.000,00 )
		Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Rp. 50.750.000	Rp73.400.000,00	Rp22.650.000,00
		<b>Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</b>	<b>Rp. 70.189.600</b>	<b>Rp102.540.150,00</b>	<b>Rp32.350.550,00</b>
		Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Rp. 70.189.600	Rp102.540.150,00	Rp32.350.550,00
		<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Rp. 57.860.000</b>	<b>Rp50.940.000,00</b>	<b>( Rp6.920.000,00 )</b>
		Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Rp. 57.860.000	Rp50.940.000,00	( Rp6.920.000,00 )
		<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Rp. 444.608.206</b>	<b>Rp655.698.875,99</b>	<b>Rp211.090.849,99</b>
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Rp. 80.235.751	Rp80.235.751,00	Rp0,00
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	<b>Rp. 39.990.275</b>	<b>Rp40.183.124,99</b>	<b>Rp192.849,99</b>
		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Rp. 9.600.000	Rp9.600.000,00	Rp0,00

		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	RP. 314.782.000	Rp525.680.000,00	Rp210.898.000,00
		<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Rp.1.244.289.924</b>	<b>Rp1.177.904.648,00</b>	<b>( Rp66.385.276,00 )</b>
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp. 855.600.000	Rp777.377.024,00	( Rp78.222.976,00 )
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp. 388.689.924	Rp400.527.624,00	Rp11.837.700,00
		<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Rp. 462.040.423</b>	<b>Rp2.065.413.703,00</b>	<b>( Rp396.626.720,00 )</b>
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp. 333.500.000	Rp376.950.000,00	Rp43.450.000,00
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp. 154.830.000	Rp196.600.000,00	Rp41.770.000,00
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Rp. 1.973.710.423	Rp1.491.863.703,00	( Rp481.846.720,00 )
		<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Rp. 616. 224.878</b>	<b>Rp885.374.303,00</b>	<b>Rp269.149.425,00</b>
		Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp. 616.224.878	Rp885.374.303,00	Rp269.149.425,00
<b>Jumlah</b>			<b>Rp.18.498.922.664</b>	<b>Rp17.684.264.611,00</b>	<b>( Rp814.658.053,00 )</b>

## 2.4 INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

Indikator kinerja merupakan alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Penetapan indikator kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah untuk memberikan gambaran ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi Gubernur Sulawesi Tengah, yang secara khusus mengukur keberhasilan Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Berkualitas (Akuntabel, Inovatif, Efisien dan Transparan).

Indikator Kinerja Utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah telah mengalami proses revisi pada tahun 2024. Berdasarkan analisis dan evaluasi terdapat beberapa indikator yang bukan lagi kewenangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sejak tahun 2017 yang termuat dalam RPJMD periode 2021 – 2026. Berikut Indikator Kinerja Utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah diuraikan sebagaimana pada tabel berikut.

## Tabel Indikator Kinerja Utama

INDIKATOR KINERJA UTAMA PERANGKAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH  
TAHUN 2021 - 2024

NO	Sesuai	Indikator Kinerja Utama	Formula/Bentuk Pengukuran	Sumber Data	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6
1	Terwujudnya Corporate University	Unit Corporate University yang Terpenuhi	Uraian Unit Corporate University yang terpenuhi / Jumlah Unit Corporate University) x 100%	Hasil Assessment Mandiri ASN Corporate University Prov. Sulteng	1. Bidang SKPK
2	Meningkatnya Profesionalitas ASN Melalui Pengembangan Kompetensi	Four Index Profesionalitas ASN Direrem Kompletas yang diperoleh	<p>1. Indeks Kompetensi (IK) = 100 - (100 - 100 x (Jumlah ASN yang Kompeten / Jumlah ASN))</p> <p>2. Indeks Keterampilan (IKT) = 100 - (100 - 100 x (Jumlah ASN yang Kompeten / Jumlah ASN))</p> <p>3. Indeks Pengetahuan (IP) = 100 - (100 - 100 x (Jumlah ASN yang Kompeten / Jumlah ASN))</p> <p>4. Indeks Sikap (IS) = 100 - (100 - 100 x (Jumlah ASN yang Kompeten / Jumlah ASN))</p>	Laporan Penyelenggaraan Pelatihan	1. Bidang PKMP 2. Bidang PKT

## 2.5 PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian Kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reuiu atas laporan kinerja instansi pemerintah, adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Target Kinerja yang ingin dicapai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2024 dengan indikator dan target capaiannya secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Perjanjian Kinerja BPSDMD Provinsi Sulawesi Tengah TA. 2024**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Terwujudnya ASN Corporate University	Presentase pemenuhan Terwujudnya Corporate University Sulawesi Tengah	40 %
2	Meningkatnya Profesionalitas ASN melalui Pengembangan Kompetensi	Indeks Profesioonalitas ASN (Nilai Dimensi Kompetensi)	25,65 Point

Perjanjian kinerja di atas merupakan perjanjian kinerja antara Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dengan Gubernur Sulawesi Tengah. Sasaran-sasaran strategis pada perjanjian kinerja dicapai dengan pelaksanaan program-program dan didukung oleh pendanaan untuk setiap programnya sebagai berikut.

**Tabel Program-program pendukung Sasaran Strategis**

No	Program	Anggaran (Rp)	Keterangan
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	Rp.17.684.264.611,00	APBD
2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp10.336.568.448,98	APBD
	<b>Jumlah</b>	<b>Rp. 28.020.833.059</b>	<b>APBD</b>

Sasaran strategis 1. Meningkatkan Profesionalitas ASN melalui Pengembangan Kompetensi, sasaran strategis 2. Terwujudnya ASN Corporate University. Setiap pejabat eselon III (kepala bidang) melaksanakan beberapa Sub Kegiatan yang mendukung tercapainya Program yang telah ditentukan dalam mencapai sasaran strategis bentuk pertanggungjawaban kinerjanya dituangkan dalam perjanjian kinerja antara pejabat eselon III dan Kepala Dinas.

## **BAB III**

### **AKUNTABILITAS KINERJA**

Dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi, maka dalam prakteknya, pembuatan dokumen penetapan kinerja serta Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) harus benar-benar mengacu pada kaidah-kaidah yang terkandung dalam peraturan ini.

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja utama instansi pemerintah sesuai dengan tugas fungsi serta mandate (core business) yang diemban. Tujuan penetapan IKU di Lingkungan Instansi Pemerintah adalah untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik dan benar untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Rencana dan Target kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun Anggaran 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

#### **3.1 Capaian Kinerja**

Metode pengukuran capaian kinerja yang digunakan dalam laporan kinerja ini adalah membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika realisasi tinggi menunjukkan kinerja yang baik, % capaian kinerjanya dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\text{Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100 \%$$

2. Jika realisasi tinggi menunjukkan kinerja yang tidak baik, % capaian kinerja dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\text{Capaian} = \frac{\text{Realisasi} - (\text{Realisasi} - \text{target})}{\text{Target}} \times 100 \%$$

Dalam memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap indikator dan sasaran, mengacu pada Formulir Tabel T-E.1 dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 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 sebagai berikut:

**Tabel 3.1.**

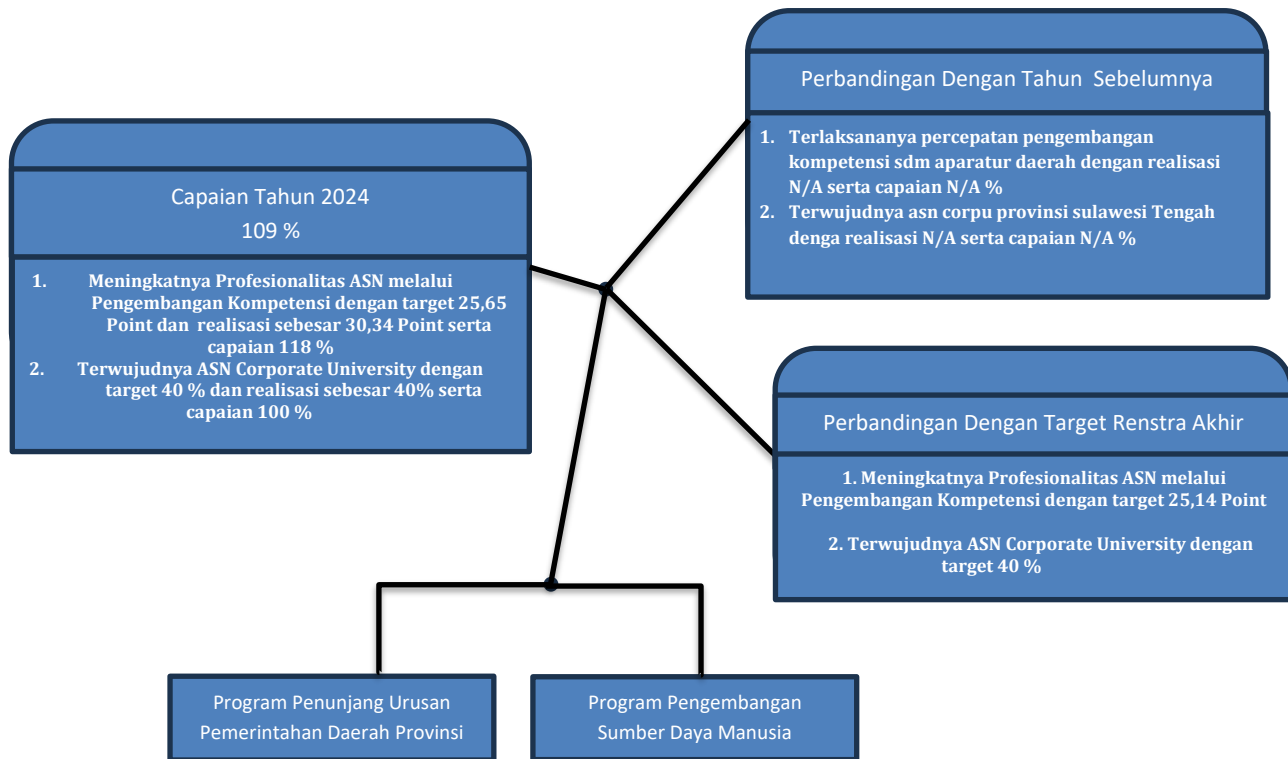
**Skala Nilai Peringkat Kinerja Laporan Kinerja Instansi Pemerintah**

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	$91 \leq 100$	Sangat Tinggi
2	$76 \leq 90$	Tinggi
3	$66 \leq 75$	Sedang
4	$51 \leq 65$	Rendah
5	$\leq 50$	Sangat Rendah

Sumber: Permendagri RI No 86 Tahun 2017

### 3.1.a Membandingkan target dan realisasi kinerja tahun 2024

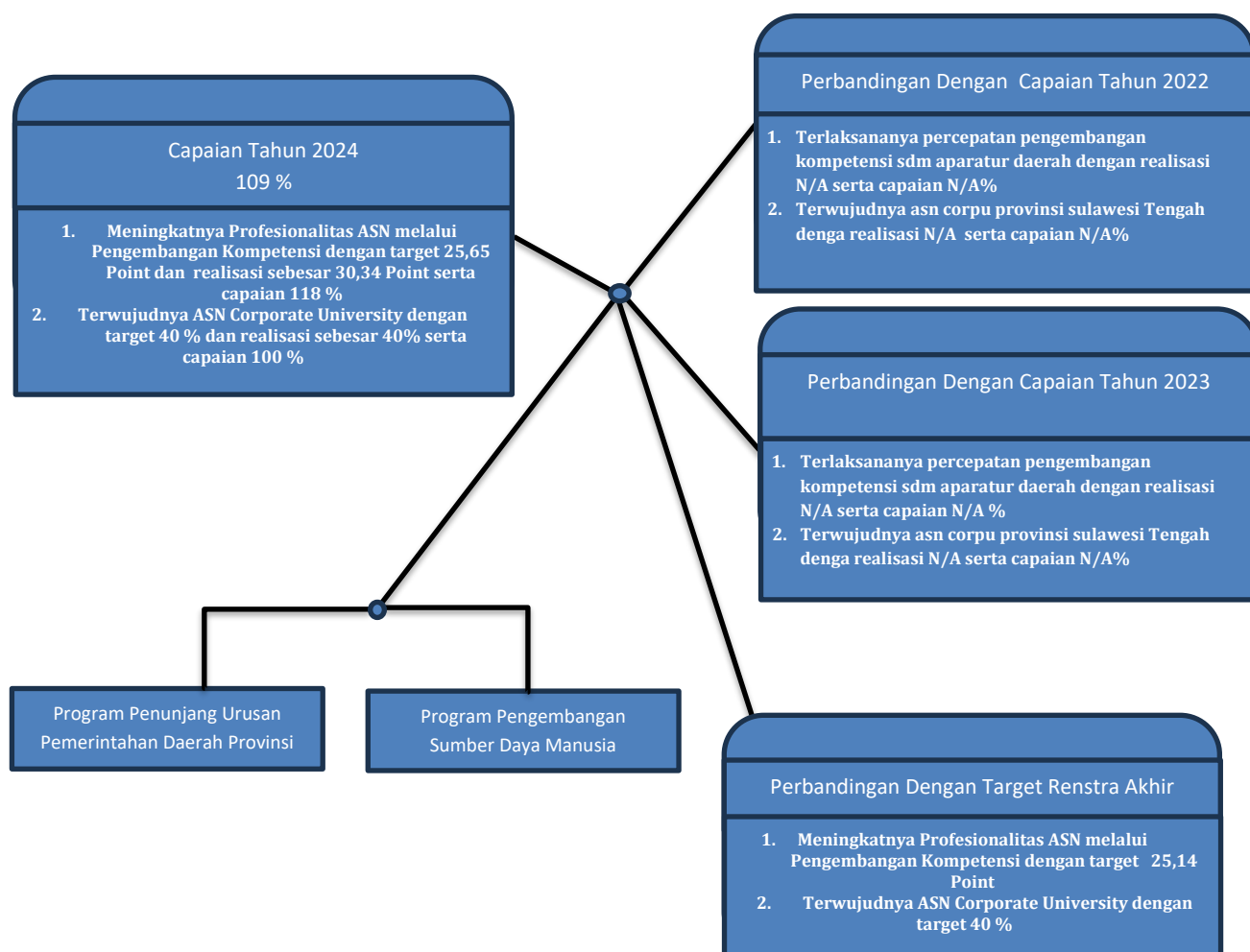
Berdasarkan hasil pengukuran terhadap indikator kinerja sasaran strategis diperoleh capaian kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah pada tahun 2024 Mengalami Perubahan dibandingkan tahun 2023. Hal tersebut terlihat dari indikator kinerja sasaran strategis yang dicapai, di tahun 2024 mengalami perubahan menyesuaikan dengan indeks profesionalitas ASN dimensi kompetensi, pada indeks profesionalitas ASN perhitungan capaian dibagi menjadi beberapa poin, antara lain pejabat pelaksana yang mengikuti pelatihan, pejabat fungsional yang mengikuti pelatihan dan pejabat struktural yang mengikuti pelatihan, adapun realisasi sebesar 30.34 poin. pada tahun 2024 adanya perubahan pengukuran indikator sesuai dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang merubah ASN wajib mendapatkan pelatihan 20 JP pertahun menjadi ASN wajib mengikuti pengembangan kompetensi, dari Undang-Undang tersebut terdapat turunan dari Lembaga Administrasi Negara Republik

Indonesia yang menjawab perubahan ASN wajib mengikuti pengembangan kompetensi pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara nomor 6 Tahun 2023 tentang Corporate University, dalam Perlan tersebut untuk mewujudkan ASN Corporate University terdapat 7 komponen yang harus dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah, BPSDM sebagai leading sektor menargetkan di tahun 2024 terpenuhi 40% dari komponen tersebut dan berhasil mencapai target.

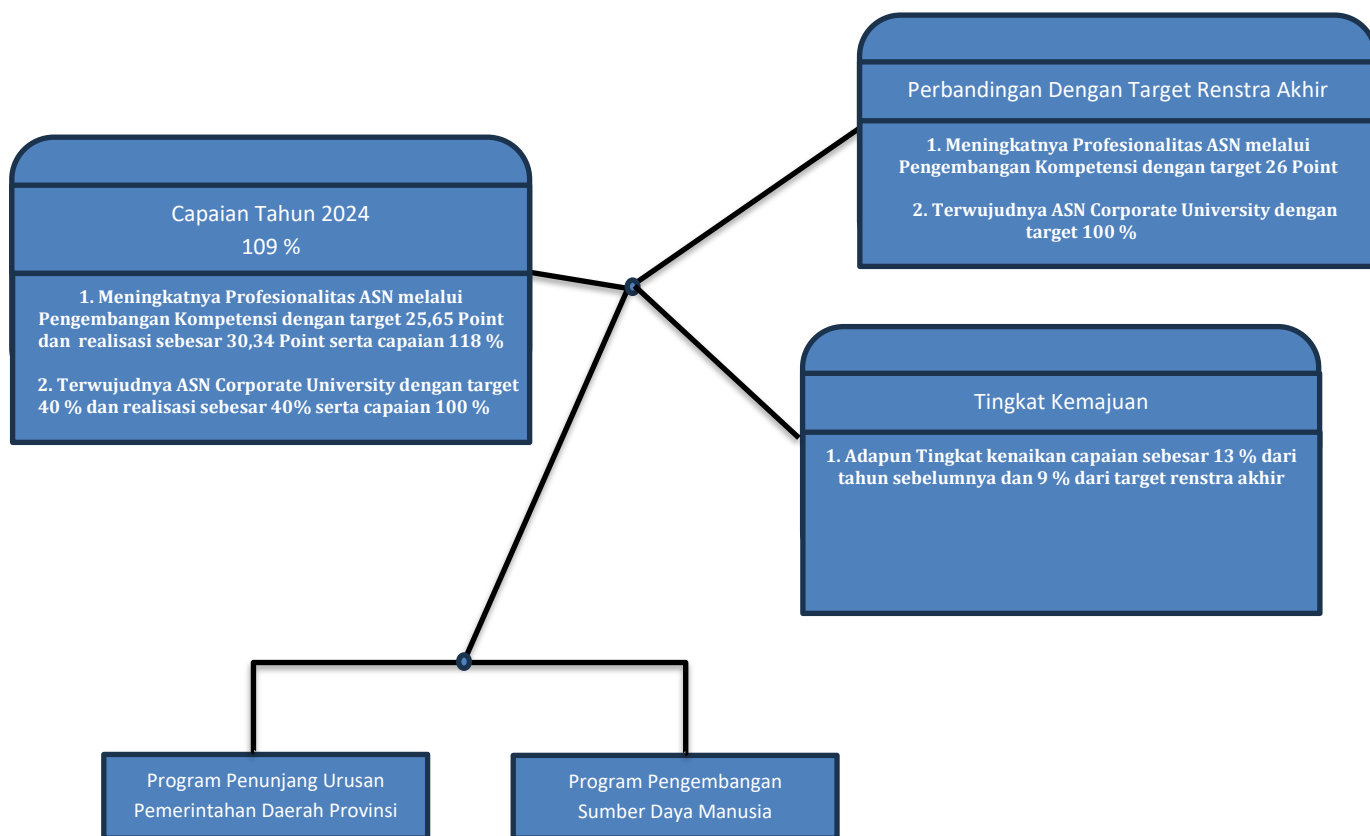
### 3.1.b Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2022 dengan 2023



Capaian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah pada tahun 2024 adanya perubahan pengukuran indikator sesuai dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang

merubah ASN wajib mendapatkan pelatihan 20 JP pertahun menjadi ASN wajib mengikuti pengembangan kompetensi, dari Undang-Undang tersebut terdapat turunan dari Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia yang menjawab perubahan ASN wajib mengikuti pengembangan kompetensi pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara nomor 6 Tahun 2023 tentang Corporate University, dalam Perlan tersebut untuk mewujudkan ASN Corporate University terdapat 7 komponen yang harus dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah, BPSDM sebagai leading sector menargetkan di tahun 2024 terpenuhi 40% dari komponen tersebut dan berhasil mencapai target.

**3.1.c Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi**



Target Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah pada tahun 2024 Mengalami Perubahan dibandingkan tahun 2023. Hal tersebut

berdasarkan atas perubahan Undang-Undang ASN tahun 2023. terlihat dari indikator kinerja sasaran strategis yang dicapai, pada tahun 2023 perhitungan capaian hanya di ukur berdasarkan terlaksananya percepatan pengembangan kompetensi sdm aparatur daerah, di tahun 2024 mengalami perubahan menyesuaikan dengan indeks profesionalitas ASN dimensi kompetensi, adapun realisasi sebesar 30.34 poin dari target renstra akhir sebesar 26 poin. Pada indikator kinerja sasaran Terwujudnya ASN Corporate University target renstra akhir sebesar 40% dan realisasi pada tahun 2024 sebesar 40% dengan capaian 100% dari target.

### 3.1.d Perbandingan Capaian Dengan Standar Nasional/ Provinsi/ Kabupaten/Kota Lain

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dalam pencapaian realisasi selalu berusaha meningkatkan pelayanan dan inovasi agar selalu mencapai target yang telah ditentukan dan terus berusaha mencapai target Standar Nasional yang telah ditentukan Indeks Profesionalitas ASN oleh BKN dan Terwujudnya Corporate University oleh LAN.

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2024	Target Standar Nasional	% Capaian
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN melalui Pengembangan Kompetensi	Indeks Profesional ASN (Nilai Dimensi Kompetensi)	30.34 Point	40 Point	75.85 %
2	Terwujudnya Corporate University	Presentase Pemenuhan Terwujudnya Corporate University	40 %	100 %	40 %

Berdasarkan capaian table diatas untuk **Indeks Professional ASN ( Nilai Dimensi Kompetensi)** dengan Target Standar Nasional sebesar 40 Point, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Mendapatkan Nilai Realisasi dengan perhitungan mandiri sebesar 30.34 Point dan masih menunggu Nilai Realisasi yang dihitung oleh Badan Kepegawaian Negara. Sementara Realisasi Capaian Indikator Kinerja **Presentase Pemenuhan Terwujudnya Corporate University** Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 40 % dari Target Standar Nasional Sebesar 100 %

### **3.1.e Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan**

Penyebab keberhasilan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat tercapai dikarenakan :


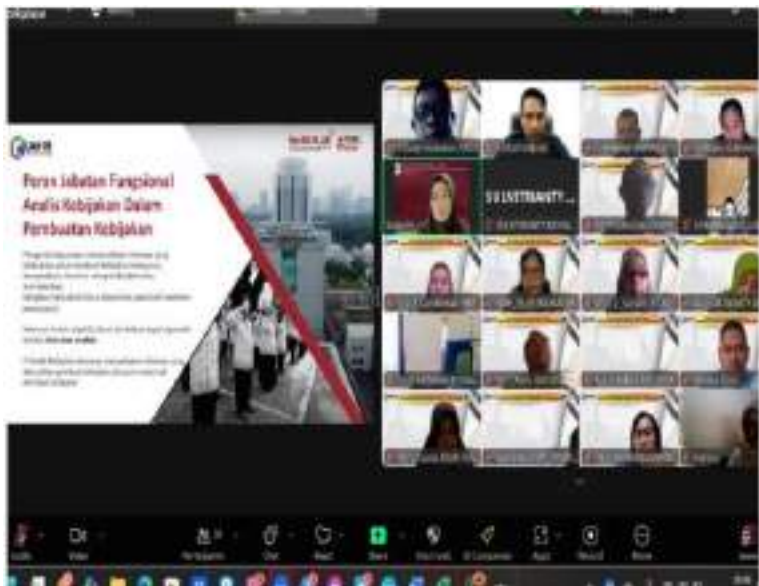
- a. Kuatnya Komitmen Pemerintah Daerah dalam mendukung Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
- b. Koordinasi dan kerja sama antara Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dengan stakeholder, seperti asosiasi, perguruan tinggi, dan komunitas kreatif dapat berjalan dengan baik.
- c. Peningkatan dukungan semua perangkat daerah provinsi dalam mengikuti pelaksanaan program kegiatan.

Selama pelaksanaan program kegiatan, terdapat beberapa Kegagalan, di antaranya :

- a. Belum optimalnya data kepegawaian sehingga menghambat dalam melakukan pemanggilan peserta demi mencapai terlaksana kegiatan yang menjadi target kinerja beberapa sub kegiatan
- b. Banyaknya kegiatan tidak sebanding antara beban kerja dengan jumlah SDM

Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi pada saat ini masih dalam tahap penilaian oleh Badan Kepegawaian Negara, namun Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah mulai menghitung mandiri capaian tersebut berdasarkan buku saku IP ASN yang dikeluarkan oleh BKN. Adapun upaya pencapaian target tersebut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia terus meningkatkan Penyelenggaraan Pelatihan sehingga menunjang secara langsung dalam penilaian Indeks Profesionalitas ASN dimensi kompetensi diantaranya Pelatihan Kepemimpinan, Pelatihan Teknis dan Pelatihan Fungsional



No	Nama Kegiatan	Dokumentasi
1	<p><b>Pelatihan Kepemimpinan,</b></p> <p>Pelatihan ini bertujuan untuk melatih Pejabat Struktural dalam memenuhi kompetensi kepemimpinan sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara</p>	

<p>2</p>	<p><b>Pelatihan Teknis,</b> Pelatihan ini bertujuan untuk melatih ASN memenuhi kebutuhan teknis jabatan yang diemban sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi</p>	
<p>3</p>	<p><b>Pelatihan Fungsional,</b> Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan bekal pada Jabatan Fungsional tentang bagaimana tata cara kerja, administrasi dan jenjang karir yang sesuai dengan jabatan Fungsional di ampuh</p>	

Persentase Pemenuhan Terwujudnya Corporate University berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara nomor 6 Tahun 2023 tentang Corporate University, dalam Perlan tersebut untuk mewujudkan ASN Corporate University terdapat 7 komponen yang harus dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah memenuhi 3 dari 7 komponen tersebut, antara lain :

1. Struktur ASN Corpu, Struktur ASN Corpu sudah disusun melalui Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah yang sementara menunggu hasil dari Biro Hukum untuk diterbitkan.
2. Teknologi Pembelajaran, dalam mendukung ASN Corpu dibutuhkan sebuah teknologi pembelajaran yang menjadi wadah pembelajaran para ASN di lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah, dalam mewujudkan hal tersebut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah membangun Sistem Pembelajaran bernama SINERGI.
3. Integrasi Sistem, sebagaimana dalam memenuhi manajemen talenta, ASN Corpu Membutuhkan sebuah integrasi sistem dimana setelah selesai pelatihan, data sertifikat langsung terupdate pada sistem kepegawaian, pada aplikasi SINERGI sudah terintegrasi dengan aplikasi kepegawaian SIAP SULTENG

No	Komponen ASN Corpu	Dokumentasi
1	Struktur ASN Corpu	<p style="text-align: center;">GUBERNUR SULAWESI TENGAH</p> <p style="text-align: center;">PERATURAN GUBERNUR SULAWESI TENGAH NOMOR TAHUN 2025</p> <p style="text-align: center;">TENTANG PENGELOLAAN SISTEM PEMBELAJARAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI SECARA TERINTEGRASI (CORPORATE UNIVERSITY)</p> <p style="text-align: center;">DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA GUBERNUR SULAWESI TENGAH,</p> <p>Memandang : a. bahwa untuk meningkatkan kinerja organisasi, pemenuhan standar kompetensi jabatan, dan pengembangan karier, maka diperlukan pengelolaan sistem pembelajaran pengembangan kompetensi terintegrasi;</p> <p>b. bahwa untuk menjalankan ketentuan Pasal 203 ayat (4a) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;</p> <p>c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Pengelolaan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (Corporate University).</p> <p>Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1964 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang No. 2 Tahun 1964 tentang pembentukan daerah tingkat I Sulawesi Tengah dan daerah tingkat I Sulawesi Tenggara dengan mengubah undang-undang No. 47 tahun 1960 tentang pembentukan</p> <p style="text-align: center;">Pasal 5</p> <p>(1) Struktur Sulteng Corpu sebagaimana dimaksud pasal 4 huruf a terdiri dari:</p> <p>a. Dewan Pengarah Pembelajaran ;</p> <p>b. Tim Pelaksana ;</p> <p>(2) Dewan Pengarah Pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a terdiri dari:</p> <p>a. Ketua Dewan Pengarah yaitu Gubernur;</p> <p>b. Wakil Ketua Dewan Pengarah yaitu Wakil Gubernur;</p> <p>c. Sekretaris Dewan Pengarah yaitu Sekretaris Daerah;</p> <p>d. Anggota Dewan Pengarah yaitu Para Asisten, Staf Ahli, Inspektur, Sekrtris Dewan, Kepala Perangkat Daerah terkait.</p> <p>(3) Tim Pelaksana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b terdiri dari:</p> <p>a. koordinator pembelajaran (chief learning officer);</p> <p>b. koordinator kelompok keahlian (chief group skill) ; dan</p> <p>(4) Koordinator Pembelajaran sebagaimana dimaksud ayat (3) huruf a Koordinator pembelajaran (chief learning officer) dijabat oleh Kepala BPSDM.</p> <p>(5) Koordinator Kelompok keahlian (chief group skill) sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dijabat oleh asisten pada sekretariat daerah.</p> <p>(6) Dalam hal adanya kepentingan pengembangan Sulteng Corpu, Koordinator Pembelajaran dapat membentuk tim kerja sebagai bagian dari Sulteng Corpu yang ditetapkan oleh Sekretaris Daerah.</p>

2	Teknologi Pembelajaran	
3	Integrasi Sistem	

Dalam Upaya pencapaian target tentu saja ada beberapa kendala yang dihadapi oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia diantaranya :

- a. Penerimaan ASN PPPK tahun anggaran 2023 yang membuat perhitungan pembagian jumlah pegawai Provinsi Sulawesi Tengah bertambah
- b. Standar Kompetensi Jabatan Pelaksana yang terbaru masih belum terbit dari Kementerian PAN RB
- c. Penyesuaian Sebagian pelaksanaan kegiatan yang mengikuti jadwal pusat
- d. Belum terbitnya Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah tentang ASN Corpu yang menjadi dasar untuk melanjutkan pemenuhan beberapa komponen yang tersisa

Untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi maka alternatif solusi yang dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah antara lain:

- a. Berkoordinasi dengan Badan kepegawaian Daerah agar menyediakan data jumlah ASN terbaru

- b. Berkoordinasi dengan Biro Organisasi agar menyediakan data Standar Kompetensi Jabatan untuk Jabatan Pelaksana
- c. Meningkatkan koordinasi dengan pusat
- d. Berkoordinasi dengan Biro Hukum untuk memproses lebih lanjut terkait penerbitan pergub ASN Corpu

### 3.1.f Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Analisis efisiensi sumber daya dan analisis program kinerja yang menunjang keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja

No	Sasaran Strategis	Program	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Selisih	Capaian	Efisiensi
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN Melalui Pengembangan Kompetensi	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 10. 336. 568. 448	Rp. 10.196.142.806	Rp. 140. 425. 642	98.64 %	1.35%
2	Terwujudnya Corporate University						

Berdasarkan tabel efisiensi sumber daya dan realisasi anggaran dapat dilihat bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat menyerap anggaran yang ada untuk kedua Sasaran Strategis dengan Capaian 98,64 % sehingga Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah mencapai tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebanyak 1.35 % hal ini tentu terdapat beberapa kendala dalam melaksanakan kegiatan seperti yang sudah dijabarkan pada 3.1e.

### 3.1.g Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Secara keseluruhan program dan kegiatan dapat menunjang tercapainya indikator tujuan dan sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia namun belum terpetakannya Kompetensi Jabatan, Evaluasi Jabatan, dan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi pada Pemerintahan Provinsi Sulawesi Tengah, sehingga menyebabkan belum bisa dipecahkan apa yang menjadi permasalahan dan tindakan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki capaian target indikator dan permasalahan lainnya yang ada selama ini.

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Satuan	Target		Realisasi		Capaian	
					Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran
1	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Terlatihnya ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Prajabatan	Persentase ASN Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Prajabatan	%	5,33%	10.336.568.449	5,32 %	10.074.902.847	99,81%	10.074.902.847
		Peningkatan hasil Monitoring Evaluasi Yang di terapkan	Persentase Hasil Monitoring Evaluasi Yang di terapkan		70%		70 %		100%	
		Terlatihnya ASN Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis		3,02%		3,02 %		100%	
		Terlatihnya ASN Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Fungsional	Persentase ASN Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Fungsional		1,01%		1,01 %		100%	
2	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Terlatihnya ASN Provinsi yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN Provinsi yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis	%	3,02 %	Rp2.064.333.450,00	3,02 %	Rp. 2.179.560.696,00	105,58 %	Rp. 2.179.560.696,00
3	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Terlatihnya ASN tentang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum	Persentase ASN Provinsi yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis Umum	%	2,01 %	Rp 1.681.343.600,00	2,01 %	Rp. 1.692.338.600,00	100,65 %	Rp. 1.692.338.600,00
		Terlatihnya ASN tentang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	Persentase ASN Provinsi yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	%	1,01 %		1,01 %			
		Terlatihnya ASN tentang	Persentase ASN Provinsi yang	%	2,01 %		2,01 %			

		Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan	Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan							
4	Sub Kegiatan 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	Tersusunnya Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi	Dokumen	1	Rp382.989.850,00	1	Rp. 487.222.096.00	127.22 %	Rp. 487.222.096.00
5	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Keberhasilan Penyelenggaraan Sertifikasi Kompetensi, Kelembagaan serta Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Keberhasilan Sertifikasi Kompetensi, Kelembagaan serta Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	%	1.01%	Rp8.272.234.998,98	1.01%	Rp. 8.016.582.110.00	96.91%	Rp. 8.016.582.110.00
6	Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional	Tersusunnya Dokumen Analisis Kebutuhan Kompetensi Manajerial, Jabatan Fungsional dan Kompetensi Pemerintahan	Jumlah Dokumen Analisis Kebutuhan Kompetensi Manajerial, Jabatan Fungsional dan Kompetensi Pemerintahan	Dokumen	1	Rp464.317.350,00	1	Rp. 464.142.670.00	99.96%	Rp. 464.142.670.00
7	Sub Kegiatan Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	Tersusunnya Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi	Dokumen	1	Rp72.442.700,00	1	Rp. 72.043.800.00	99.45%	Rp. 72.043.800.00
8	Sub Kegiatan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi Jabatan Fungsional	Jumlah Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Jabatan Fungsional	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi	3	Rp244.948.650,00	3	Rp. 242.667.790.00	99.07%	Rp. 242.667.790.00
9	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pembang Kompetensi dan Sumber Belajar	Proses Akreditasi Kelembagaan dan Program Pengembangan Kompetensi	Presentasi Pemenuhan Akreditasi Kelembagaan dan Program Pengembangan Kompetensi	%	100 %	Rp198.607.100,00	100 %	Rp. 195.899.496.00	98.64%	Rp. 195.899.496.00
		Pemenuhan Kompetensi Widyaiswara	Persentase Pemenuhan Kompetensi Widyaiswara	%	100 %		100 %			
		Pemenuhan Kompetensi Pengelola dan Pelaksana Pelatihan Aparatur	Persentase Pemenuhan Kompetensi Pengelola dan Pelaksana Pelatihan Aparatur	%	100 %		100 %			
		Kepuasan Pengguna Jasa Layanan Pengembangan Kompetensi	Indeks Kepuasan Pengguna Jasa Layanan Pengembangan Kompetensi	Poin	85,60		85,60			
		Kepuasan Peserta Pelatihan	Indeks Kepuasan Peserta Pelatihan	Poin	83,30		83,30			
		Sistem Pengelolaan Lembaga Berbasis Teknologi Informasi	Persentase Penerapan Sistem Pengelolaan Lembaga Berbasis Teknologi Informasi	%	100 %		100 %			

10	Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	Terjalinnnya Kesepakatan Bersama dan Kerjasama Pengembangan Kompetensi Antar Lembaga dan Instansi	Jumlah Kerjasama Pelaksanaan Pelatihan Dengan K/L/D	Dokumen	13	Rp98.525.700,00	13	Rp. 98.167.500.00	99.64%	Rp. 98.167.500.00
11	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintah Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	Terusunnya Dokumen Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah, Manajerial dan Fungsional	Jumlah Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah, Manajerial dan Fungsional	Dokumen	1	Rp66.171.000,00	1	Rp. 65.218.000.00	98.56%	Rp. 65.218.000.00
12	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Terlatihnya pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memiliki kompetensi Kepemimpinan Nasional Tk. II	Persentase Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang memiliki kompetensi Kepemimpinan Nasional Tk. II	%	100 %	Rp6.879.332.898,98	100 %	Rp. 6.630.764.388.00	96.39%	Rp. 6.630.764.388.00
		Terlatihnya pejabat Administrator yang memiliki Kompetensi Kepemimpinan Administrator	Persentase Pejabat Administrator yang memiliki Kompetensi Kepemimpinan Administrator	%	100 %		100 %			
		Terlatihnya pejabat yang memiliki Kompetensi Kepemimpinan Pengawas	Persentase Pejabat Pengawas yang memiliki Kompetensi Kepemimpinan Pengawas	%	100 %		100 %			
		Terlatihnya Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) melalui pelatihan Kompetensi Dasar	Persentase Lulusan LATSAR CPNS	%	100 %		100 %			
		Terpenuhiya Kompetensi Bagi Pejabat Fungsional	Jumlah pejabat fungsional yang Mengikuti Pengembangan kompetensi fungsional	Orang	350		350			
13	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Tersusunnya Dokumen Hasil Monitoring, Evaluasi dan Kajian Hasil Penerapan Diklat Manajerial dan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Monitoring, Evaluasi dan Kajian Hasil Penerapan Diklat Manajerial dan Jabatan Fungsional	Dokumen	6	Rp247.889.600,00	6	Rp. 247.678.466.00	99.91%	Rp. 247.678.466.00

### 3.2 Realisasi Anggaran

Dalam hal evaluasi kinerja, perlu disertakan juga tingkat efisiensi anggaran dan realisasi anggaran. Analisis efisiensi dilakukan untuk mendapatkan gambaran tingkat efisiensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dengan memperhatikan nilai output yang dihasilkan oleh suatu input tertentu untuk pencapaian tujuan dan sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang ditunjukkan oleh tabel sebagai berikut :

**Tabel Efisiensi Anggaran dan Realisasi Anggaran Tahun 2024**

Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan Sub Kegiatan	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%	Ket
	Rp	Rp		
1	2	3	4	5
<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi</b>	<b>Rp17.684.264.611,00</b>	<b>Rp.15.798.883489.00</b>	<b>89.34</b>	
<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>Rp1.016.327.800,00</b>	<b>Rp.994.252782.00</b>	<b>97.83</b>	
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp774.244.200,00	Rp. 761.467.483.00	98.35	
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Rp107.288.450,00	Rp. 106.265.049.00	99.06	
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp134.795.150,00	Rp.126.520.250.00	93.86	
<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Rp11.730.065.131,01</b>	<b>Rp. 9.940.765.393.00</b>	<b>84.75</b>	
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp10.029.947.431,01	Rp. 8. 292.741.643.00	82.68	
Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Rp1.502.056.950,00	Rp.1.452.437.000.00	96.70%	
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Rp94.980.750,00	Rp.92.681.750.00	97.58	
Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Rp29.680.000,00	Rp.29.600.000.00	99.73	
Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Rp73.400.000,00	Rp.73.305.000.00	99.87	
<b>Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</b>	<b>Rp102.540.150,00</b>	<b>Rp. 94.261.880.00</b>	<b>91.93</b>	
Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Rp102.540.150,00	Rp. 94.261.880.00	91.93	
<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Rp50.940.000,00</b>	<b>Rp. 39.675.000.00</b>	<b>77.89</b>	

Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Rp50.940.000,00	Rp. 39.675.000.00	77.89	
<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Rp655.698.875,99</b>	<b>Rp. 635.286.421.00</b>	<b>96.89</b>	
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Rp80.235.751,00	Rp. 78.945.451.00	98.39	
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp40.183.124,99	Rp. 39.950.250.00	99.42	
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Rp9.600.000,00	Rp. 9.200.000.00	95.83	
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp525.680.000,00	Rp. 507.190.720.00	96.48	
<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Rp1.177.904.648,00</b>	<b>Rp. 1.176.283.364.00</b>	<b>99.86</b>	
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp777.377.024,00	Rp. 777.377.024.00.00	100	
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp400.527.624,00	Rp. 398.906.340.00	99.60	
<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Rp2.065.413.703,00</b>	<b>Rp. 2.051.937.914.00</b>	<b>99.35</b>	
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp376.950.000,00	Rp. 351.373.314.00	95.87	
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp196.600.000,00	Rp.190.666.000.00	96.98	
Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Rp1.491.863.703,00	Rp. 1.499.898.600.00	100.54	
<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Rp885.374.303,00</b>	<b>Rp. 866.420.735.00</b>	<b>97.86</b>	
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp885.374.303,00	Rp.866.420.735.00	97.86	
<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>Rp10.336.568.448,98</b>	<b>Rp. 10.196.142.806.00</b>	<b>98.64</b>	
<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	<b>Rp2.064.333.450,00</b>	<b>Rp. 2.179.560.696.00</b>	<b>105.58</b>	
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Rp1.681.343.600,00	Rp. 1.692.338.600.00	100.65	
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	Rp382.989.850,00	Rp. 487.222.096.00	127.22	
<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Rp8.272.234.998,98</b>	<b>Rp. 8.016.582.110.00</b>	<b>96.91</b>	
Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan	Rp464.317.350,00	Rp. 464.142.670.00	99.96	

Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional				
Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	Rp72.442.700,00	Rp. 72.043.800.00	99.45	
Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	Rp244.948.650,00	Rp. 242.667.790.00	99.07	
Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Rp198.607.100,00	Rp. 195.899.496.00	98.64	
Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	Rp98.525.700,00	Rp. 98.167.500.00	99.64	
Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	Rp66.171.000,00	Rp. 65.218.000.00	98.56	
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Rp6.879.332.898,98	Rp. 6.630.764.388.00	96.39	
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	Rp247.889.600,00	Rp. 247.678.466.00	99.91	
<b>Jumlah</b>	<b>Rp28.020.833.059,98</b>	<b>Rp. 25.995.026.295.00</b>	<b>92.77</b>	

Keterangan : \*Sumber BPSDMD Prov. Sulawesi Tengah Tahun 2024

### 3.3 Inovasi SINERGI



Home | Tentang -

English (en) - Log out



### 3.4 Penghargaan





## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 KESIMPULAN**

Laporan Akuntabilitas kinerja ini merupakan wujud pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2024. Pada awal Tahun 2024 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tengah telah menetapkan rencana kinerja/perjanjian kinerja yang merupakan penjabaran dari Rencana Strategis. Terbitnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara membuat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tengah melakukan perubahan Indikator Kinerja Utama menyesuaikan perubahan undang-undang dan peraturan-peraturan turunannya sehingga Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tengah dapat mengikuti alur pemerintahan secara langsung dan cepat. Perjanjian kinerja yang berisi target – target kinerja pada hakikatnya merupakan kontrak kinerja yang harus dicapai. Kontrak kinerja tersebut pada akhir tahun harus dipertanggungjawabkan dalam laporan kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2008 tentang Organisasi dan tata kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga teknis Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, Maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tengah diberikan tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan Daerah yang bersifat spesifik yaitu di bidang Pendidikan dan Pelatihan. Dalam melaksanakan tugasnya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tengah menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan dan pelatihan
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya

Secara umum pelaksanaan program Pengembangan Sumber Daya aparatur Tahun 2024 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tengah Telah

mencapai target kinerja yang telah ditetapkan pada Tahun 2024 dengan pencapaian kinerja rata – rata **110 %** nilai ini didapat melalui 2 Sasaran Strategis yakni

**1. Meningkatnya Profesionalitas ASN melalui Pengembangan Kompetensi dengan realisasi sebesar 30,34 Point dan capaian 120 % dan ke 2. Terwujudnya ASN Corporate University dengan realisasi sebesar 40% dan capaian 100 %.** Namun masih ada terkait beberapa masalah yang ditemui pada saat pra pelaksanaan maupun pada saat pelaksanaan. Beberapa masalah tersebut antara lain adalah konsistensi penganggaran, masalah eksternal berupa ketersediaan Narasumber khususnya dari luar Provinsi Sulawesi Tengah.

Belum optimalnya data kepegawaian yang menjadi dasar pelaksanaan kegiatan menjadi faktor utama dalam Kegagalan merealisasikan target kinerja Tahun 2024 tidak sampai disitu hal ini menjadi cambuk bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah untuk mengejar pembangunan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur pada tahun anggaran 2024 , sehingga capaian target-target RPJMD diakhir periode 2021-2026 dapat dicapai.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tengah akan terus berusaha menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur serta menjamin terpenuhinya kebutuhan SDM yang berkualitas yang memiliki kompetensi, dedikasi, dan integritas yang tinggi untuk keberlanjutan pembangunan SDM Aparatur Di sulawesi Tengah.

#### **4.2. SARAN**

Untuk mengoptimalkan kinerja diklat aparatur ke depan, perlu lebih ditekankan pada pencapaian outcomes dan benefit, serta langkah – langkah antisipatif yang perlu dilakukan di masa yang akan datang Antara lain:

1. Menyempurnakan, mengembangkan dan meningkatkan kualitas program, dengan melakukan inovasi terhadap jenis – jenis diklat baru, kurikulum yang berkualitas disesuaikan dengan kebutuhan akan peningkatan dan kompetensi

2. Meningkatkan kompetensi SDM kediklatan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tengah guna meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat.
3. Secara konsisten dan berkelanjutan melakukan perbaikan atau penyempurnaan penyelenggaraan diklat baik menyangkut materi, metode maupun sarana prasarananya.
4. Meningkatkan aktivitas pengendalian dan melakukan pengawasan serta monitoring secara terus menerus atas semua kegiatan
5. Mengintensifkan konsultasi, koordinasi dengan pengelola kediklatan baik dengan instansi pembina diklat (pusat), Provinsi maupun kabupaten/kota serta
6. Membuka jejaring yang lebih luas dalam rangka peningkatan kapasitas lembaga.

Demikian Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2024 ini kami susun sebagai implementasi keterbukaan dan akuntabilitas proses pembangunan sumber daya manusia di Provinsi Sulawesi Tengah.

Palu, 20 Januari 2025

**Plt. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH**



**Dr. MOH. YASIN BACULU, S.Sos., MT**

Pembina Tingkat I

Nip. 19701028 199203 1 005

## Lampiran





## PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen Pemerintahan yang Efektif, Transparan dan Akuntabel serta Berorientasi pada hasil, Kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Dr. MOH. YASIN BACULU, S.Sos, MT**  
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah**

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **Dra. NOVALINA, MM**  
Jabatan : **Pjs. Gubernur Provinsi Sulawesi Tengah**

Selaku Atasan langsung **Pihak Pertama**, Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** berjanji :

1. Mewujudkan Target Kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami;
2. Berkomitmen mewujudkan target kinerja dengan melakukan percepatan realisasi fisik dan keuangan perangkat daerah sesuai target yang telah ditetapkan dalam Sistem Elektronik Monitoring Evaluasi Pengendalian dan Pelaporan Pembangunan (e-MEP)

**Pihak Kedua** akan melakukan Supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap Capaian Kinerja dari Perjanjian ini dan mengambil Tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi

PIHAK KEDUA,  
Pjs.GUBERNUR SULAWESI TENGAH

Dra. NOVALINA, MM

Palu, 8 ~~NOVEMBER~~ 2024

PIHAK PERTAMA,  
Plt. Kepala Badan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia Daerah  
Provinsi Sulawesi Tengah

Dr. MOH. YASIN BACULU, S.Sos, MT  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19701028 199203 1 005

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI SULAWESI TENGAH**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja
1	Meningkatnya Profesionalitas Asn Melalui Pengembangan Kompetensi	Indeks Profesionalitas Asn (Nilai Dimensi Kompetensi)	25,14 Point
2	Terwujudnya Corporate University	Persentase Pemenuhan Terwujudnya Corporate University Sulawesi Tengah	40 %

**Program**

**Anggaran**

- |   |   |                       |
|---|---|-----------------------|
| 1 | Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi | Rp. 17.684.264.611    |
| 2 | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia            | Rp. 10.336.568.448,98 |


Palu, 11 November 2024

**PIHAK KEDUA,  
Pjs.GUBERNUR SULAWESI TENGAH**



**Dr. NOVALINA, MM**

**PIHAK PERTAMA,  
Plt. Kepala Badan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia Daerah  
Provinsi Sulawesi Tengah**



**Dr. MOH. YASIN BACULU, S.Sos, MT**  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19701028 199203 1 005



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024  
SEKRETARIS BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI SULAWESI TENGAH**

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

Nama : **Dra. HAFSAH RADJAMUDA, M.Si**

Jabatan : Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. MOH. YASIN BACULU, S.Sos, MT**

Jabatan : Plt. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

Selaku atasan langsung dan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK PERTAMA** pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **PIHAK PERTAMA**.

**PIHAK KEDUA** akan membekukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Palu, 13 November 2024

**PIHAK KEDUA**  
PLT. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI SULAWESI TENGAH

**Dr. MOH. YASIN BACULU, S.Sos, MT**  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19701028 199203 1 005

**PIHAK PERTAMA**  
SEKRETARIS BADAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAERAH

**Dra. HAFSAH RADJAMUDA, M.Si**  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19671115 199412 2 001

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024  
SEKRETARIS BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI SULAWESI TENGAH**

No.	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(5)
1	<b>Meningkatnya Tata Kelola Reformasi Birokrasi General</b>	<b>Nilai Reformasi Birokrasi General</b>	<b>72</b>
a	Meningkatnya kualitas perencanaan, Pengukuran, evaluasi & pelaporan	Nilai SAKIP BPSDM	80
b	Meningkatnya penyelesaian Tindaklanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP)	Laporan Realisasi Anggaran	60
c	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Aset Tepat Waktu	Persentase Laporan Pengelolaan Aset	100%
d	Meningkatnya profesionalisme ASN Perangkat Daerah	Jumlah ASN yang meningkat kompetensinya	4
e	Meningkatnya kualitas reformasi hukum perangkat daerah	Jumlah Laporan pelaksanaan penyediaan saran penunjang pelayanan kepegawaian	1
f	Meningkatnya pemanfaatan layanan pengadaan barang & Jasa secara elektronik Perangkat Daerah	Jumlah laporan penyediaan sarana dan prasarana perkantoran	1
g	Meningkatnya pelayanan kepegawaian dan umum	Persentase Pelayanan Kepegawaian dan Umum	100%
h	Terpeliharanya sarana dan prasarana perkantoran	Jumlah laporan pelaksanaan pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran	1

No.	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Keterangan
1.	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi</b>	<b>Rp. 17.684.264.611,00</b>	<b>APBD</b>

**PIHAK KEDUA**  
PI. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI SULAWESI TENGAH

Dr. MOH. YASIN MACULU, S.Sos, MT  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19701028 199203 1 005

Palu, 13 November 2024  
Yang Membuat Pernyataan

**PIHAK PERTAMA**  
SEKRETARIS BADAN  
PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA DAERAH

Dra. HAFSAH RADJAMUDA, M.Si  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19671115 199412 2 001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024  
KEPALA BIDANG SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN  
PENGELOLAAN KELEMBAGAAN  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI SULAWESI TENGAH**

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

Nama : **PRIHADI SAPUTRO, S.Sos., M.Si**  
Jabatan : Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. MOH. YASIN BACULU, S.Sos, MT**  
Jabatan : Plt. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

Selaku atasan langsung dan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK PERTAMA** pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **PIHAK PERTAMA**.

**PIHAK KEDUA** akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Palu, 13 November 2024

**PIHAK KEDUA**  
Plt. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI SULAWESI TENGAH

**Dr. MOH. YASIN BACULU, S.Sos, MT**  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19701028 199203 1 005

**PIHAK PERTAMA**  
KEPALA BIDANG SERTIFIKASI  
KOMPETENSI DAN PENGELOLAAN  
KELEMBAGAAN

**PRIHADI SAPUTRO, S.Sos., M.Si**  
Pembina  
NIP. 19710419 200112 1 002

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024  
 BIDANG SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN  
 PENGELOLAAN KELEMBAGAAN  
 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
 PROVINSI SULAWESI TENGAH**

No.	Sasaran Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	
1.	Meningkatnya Asn Provinsi Sulawesi Tengah Yang Bersertifikat Kompetensi	Persentase Asn Provinsi Sulawesi Tengah Yang Bersertifikat Kompetensi	100%
a	Meningkatnya Fasilitasi Sertifikasi Kompetensi	Persentase Fasilitasi Sertifikasi Kompetensi	100%
2.	Meningkatnya Pemenuhan Akreditasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	Persentase Pemenuhan Akreditasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	100%
a	Meningkatnya Pemenuhan Akreditasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	Persentase Pemenuhan Akreditasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	100%
b	Meningkatnya Kualitas Kelembagaan BPSDM	Persentase Kualitas Kelembagaan BPSDM	100%
c	Meningkatnya Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi	Persentase Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi	100%
d	Meningkatnya Tahapan Implementasi ASN CorpU Sulawesi Tengah	Persentase Tahapan Implementasi ASN CorpU Sulawesi Tengah	100%

No	Program /Kegiatan	Anggaran (Rp)	Keterangan
1	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp.10.336.568.448,98	APBD
a	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp.1.145.012.500	APBD

Palu, 13 November 2024  
 Yang Membuat Pernyataan

**PIHAK KEDUA**  
 Plt. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
 SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
 PROVINSI SULAWESI TENGAH

Dr. MOH. YASIN BACULU, S.Sos, MT  
 Pembina Tingkat I  
 NIP. 19701028 199203 1 005

**PIHAK PERTAMA**  
 KEPALA BIDANG SERTIFIKASI  
 KOMPETENSI DAN PENGELOLAAN  
 KELEMBAGAAN

PRIHADI SAPUTRO, S.Sos., M.Si  
 Pembina  
 NIP. 19710419 200112 1 002



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI SULAWESI TENGAH**

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

Nama : **MOH. RIYAN, S.STP, M.SI**

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. MOH. YASIN BACULU, S.Sos, MT**

Jabatan : Plt. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

Selaku atasan langsung dan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK PERTAMA** pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **PIHAK PERTAMA**.

**PIHAK KEDUA** akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pala, 13 November 2024

**PIHAK KEDUA**  
Plt. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI SULAWESI TENGAH

Dr. MOH. YASIN BACULU, S.Sos, MT  
Pembinja Tingkat I  
NIP. 19701028 199203 1 005

**PIHAK PERTAMA**  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS

MOH. RIYAN, S.STP, M.SI  
Pembinja Tingkat I  
NIP. 19820413 200112 1 001

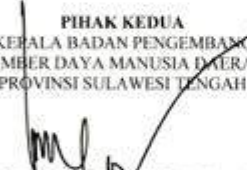
**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024  
 BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS  
 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
 PROVINSI SULAWESI TENGAH**

No.	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	
1	<b>Meningkatnya Kompetensi Teknis Asn Provinsi Sulawesi Tengah</b>	<b>Persentase Kompetensi Teknis Asn Provinsi Sulawesi Tengah</b>	<b>100%</b>
	a Meningkatkan Kompetensi ASN di Bidang Teknis Substantif dan Sosio Kultural	Persentase Kompetensi ASN di Bidang Teknis Substantif dan Sosio Kultural	100%
	b Meningkatkan Kompetensi ASN di Bidang Teknis Umum dan Pilihan Administrasi	Persentase Kompetensi ASN di Bidang Teknis Umum dan Pilihan Administrasi	100%
2	<b>Meningkatnya Nilai Sistem Merit pada Sub Aspek Pengembangan Karir Kewenangan BPSDM</b>	<b>Persentase Nilai Sistem Merit pada Sub Aspek Pengembangan Karir Kewenangan BPSDM</b>	<b>100%</b>
	a Meningkatkan Kualitas Dan Mutu Pelaporan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	Persentase Pemenuhan Laporan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	100%

No	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Keterangan
1	<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	<b>Rp. 10.336.568.448,98</b>	<b>APBD</b>
a	Pengembangan Kompetensi Teknis	Rp. 2.064.333.450,00	APBD

Pala, 13 November 2024  
 Yang Membuat Pernyataan

**PIHAK KEDUA**  
 PIL. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
 SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
 PROVINSI SULAWESI TENGAH

  
Dr. MOH. YASIN BASCULU, S.Sos, MT  
 Pembina Tingkat I  
 NIP. 19701028 199203 1 005

**PIHAK PERTAMA**  
 KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
 KOMPETENSI TEKNIS

  
MOH. RIYAN, S.STP, M.Si  
 Pembina Tingkat I  
 NIP. 19820413 200112 1 001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
MANAJERIAL DAN FUNGSIONAL  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI SULAWESI TENGAH**

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

Nama : **MOHAMMAD FADHLY, SH, M.Si**

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. MOH. YASIN BACULU, S.Sos, MT**

Jabatan : Plt. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

Selaku atasan langsung dan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK PERTAMA** pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **PIHAK PERTAMA**.

**PIHAK KEDUA** akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Palu, 13 November 2024

**PIHAK KEDUA**  
Plt. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI SULAWESI TENGAH

**Dr. MOH. YASIN BACULU, S.Sos, MT**  
Pemaha Tingkat I  
NIP. 19701028 199203 1 005

**PIHAK PERTAMA**  
KEPALA BIDANG  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
MANAJERIAL DAN FUNGSIONAL

**MOHAMMAD FADHLY, SH, M.Si**  
Pembina  
NIP. 19770401 200212 1 008

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024  
 BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJERIAL DAN FUNGSIONAL  
 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
 PROVINSI SULAWESI TENGAH**

No.	Sasaran Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	
1.	<b>Meningkatnya Kompetensi Manajerial Dan Pemerintahan Bagi Asn Provinsi Sulawesi Tengah</b>	<b>Persentase Kompetensi Manajerial Dan Pemerintahan Bagi Asn Provinsi Sulawesi Tengah</b>	<b>100%</b>
a.	Meningkatnya Kompetensi ASN di Bidang Manajerial dan Orientasi PPPK	Persentase Kompetensi ASN di Bidang Manajerial dan Orientasi PPPK	100%
b.	Meningkatnya Kompetensi ASN yang menduduki Jabatan Fungsional	Persentase Kompetensi ASN yang menduduki Jabatan Fungsional	100%
2	<b>Meningkatnya Nilai Sistem Merit pada Sub Aspek Pengembangan Karir Kewenangan BPSDM</b>	<b>Persentase Nilai Sistem Merit pada Sub Aspek Pengembangan Karir Kewenangan BPSDM</b>	<b>100%</b>
a.	Meningkatnya Kualitas Dan Mutu Pelaporan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	Persentase Pemenuhan Laporan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Manajerial, Prajabatan Dan Penjurangan Jabatan Fungsional	100%

No	Program / Kegiatan	Anggaran (Rp)	Keterangan
1.	<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	<b>Rp. 10.336.568.448,98</b>	<b>APBD</b>
a.	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp. 7.127.222.498,98	APBD

Palu, 13 November 2024  
 Yang Membuat Pernyataan

**PIHAK KEDUA**  
 Plt. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
 SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
 PROVINSI SULAWESI TENGAH

**Dr. MOH. YASIN BACULU, S.Sos, MT**  
 Pembina Tingkat I  
 NIP. 19701028 199203 1 005

**PIHAK PERTAMA**  
 KEPALA BIDANG  
 PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
 MANAJERIAL DAN FUNGSIONAL

**MOHAMMAD FADHLY, SH, M.Si**  
 Pembina  
 NIP. 19770401 200212 1 008



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024  
KEPALA SUB BAGIAN PROGRAM, KEUANGAN DAN ASSET SEKRETARIAT  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI SULAWESI TENGAH**

Dalam Rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **AGITHA ANUGRAH PUTRI, S.STP, MAP**

Jabatan : Kepala Sub Bagian Program, Keuangan dan Asset

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dra. HAFSAH RADJAMUDA, M.Si**

Jabatan : Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

Selaku atasan langsung dan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK PERTAMA** pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **PIHAK PERTAMA**.

**PIHAK KEDUA** akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pala, 13 November 2024

**PIHAK KEDUA**  
SEKRETARIS BADAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAERAH

Dra. HAFSAH RADJAMUDA, M.Si  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19671115 199412 2 001

**PIHAK PERTAMA**  
KEPALA SUB BAGIAN PROGRAM,  
KEUANGAN DAN ASSET

AGITHA ANUGRAH PUTRI, S.STP, M.A.P  
Penata  
NIP. 19931124 201609 2 002

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024  
SUB BAGIAN PROGRAM, KEUANGAN DAN ASSET  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI SULAWESI TENGAH**

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	
(1)	(2)	(3)	(5)	
1	a. Tersedianya Dokumen Renja	Jumlah Dokumen Renja	1 Dokumen	
	b. Tersedianya Dokumen RKPD	Jumlah Dokumen RKPD	1 Dokumen	
	c. Tersedianya Dokumen RKA	Jumlah Dokumen RKA	1 Dokumen	
	d. Tersedianya Dokumen DPA	Jumlah Dokumen DPA	1 Dokumen	
	e. Tersedianya Dokumen PK	Jumlah Dokumen PK	1 Dokumen	
	f. Tersedianya Dokumen Renja Perubahan	Jumlah Dokumen Renja Perubahan	1 Dokumen	
	g. Tersedianya Dokumen RKA Perubahan	Jumlah Dokumen RKA Perubahan	1 Dokumen	
	h. Tersusunnya Dokumen Rencana Umum Pengadaan	Jumlah Dokumen Rencana Umum Pengadaan	1 Dokumen	
	i. Tersedianya Dokumen DPA Perubahan	Jumlah Dokumen DPA Perubahan	1 Dokumen	
	j. Tersusunnya Dokumen Evaluasi Lkip	Jumlah Dokumen Evaluasi Lkip	1 Dokumen	
	k. Tersusunnya Dokumen Evaluasi LKPJ	Jumlah Dokumen Evaluasi LKPJ	1 Dokumen	
	l. Tersusunnya Dokumen Evaluasi Laporan Kinerja RKPD	Jumlah Dokumen	1 Dokumen	
	m. Tersusunnya Dokumen Evaluasi Tepra	Jumlah Dokumen	1 Dokumen	
	2	a. Tersusunnya Dokumen usulan gaji dan tunjangan ASN	Persentase Dokumen Pengusulan Gaji dan Tunjangan yang Ditindaklanjuti Menjadi SPM	100%
		b. Terverifikasinya Dokumen Pertanggung Jawaban	Persentase Dokumen Pertanggungjawaban yang diverifikasi dan ditindaklanjuti menjadi SPM	100%
c. Tersedianya administrasi keuangan		Persentase Dokumen administrasi keuangan	100%	
d. Tersedianya Laporan Penutupan Kas		Jumlah Laporan Penutupan Kas	1 Laporan	
e. Tersedianya Register Penutupan kas		Jumlah Laporan Register Penutupan kas	1 Laporan	
f. Tersedianya Laporan Fungsional dan Administrasi		Jumlah Laporan Fungsional dan Administrasi	1 Laporan	
g. Tersedianya Laporan Bukti Kas Umum (Tunai dan Bank)		Jumlah Laporan	1 Laporan	
h. Tersedianya Laporan Panjar		Jumlah Laporan Panjar	1 Laporan	
i. Tersedianya Laporan Pajak		Jumlah Laporan Pajak	1 Laporan	
j. Tersedianya Laporan Rekonsiliasi Bank/Tunai Penerimaan dan Pengeluaran		Jumlah Laporan Rekonsiliasi Bank/Tunai Penerimaan dan Pengeluaran	1 Laporan	
k. Tersedianya Laporan Rekonsiliasi Pajak		Persentase Laporan Rekonsiliasi Pajak	100%	
l. Tersedianya Laporan Prognosis Per Semester	Jumlah Laporan Prognosis Per Semester	1 Laporan		

	m	Tersedianya Laporan Opname Kas	Jumlah Laporan Opname Kas	1 Laporan
	n	Tersedianya Register Manual (Excel) Panjar, SPP, SPM, dan pajak	Jumlah Dokumen Register Manual (Excel) Panjar, SPP, SPM, dan pajak	1 Dokumen
	o	Tersusunnya Laporan Keuangan	Jumlah Laporan Keuangan	1 Laporan
	p	Tersedianya Laporan SPT Tahunan	Jumlah Laporan SPT Tahunan	1 Laporan
	q	Tersedianya Dokumen Pengelolaan SPT Masa	Jumlah Laporan Pengelolaan SPT Masa	1 Laporan
	r	Diindaklanjutnya Hasil Rekomendasi Pemeriksaan BPK dan APIP	Persentase Rekomendasi yang diindaklanjuti	100%
3	a	Tersusunnya Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah	1 Laporan
			Jumlah Laporan Barang Persediaan	1 Laporan

No	Kegiatan, Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Keterangan
1	a	Rp. 774.744.700,00	APBD
	b	Rp. 73.400.000,00	APBD
	c	Rp. 107.288.450,00	APBD
	d	Rp. 134.795.150,00	APBD
2	a	Rp. 10.029.917.431,01	APBD
	b	Rp. 1.502.056.950,00	APBD
	c	Rp. 94.980.750,00	APBD
	d	Rp. 29.680.000,00	APBD
3	a	Rp. 102.540.150,00	APBD

Palu, 13 November 2024  
Yang Membuat Pernyataan

**PIHAK KEDUA**  
SEKRETARIS BADAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAERAH



Dra. HAESAH RADJAMUDA, M.Si  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19671115 199412 2 001

**PIHAK PERTAMA**  
KEPALA SUB BAGIAN PROGRAM,  
KEUANGAN DAN ASSET



AGITHA ANUGRAH PUTRI, S.STP, M.A.P  
Penata  
NIP. 19931124 201609 2 002



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024  
KEPALA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM SEKRETARIAT  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI SULAWESI TENGAH**

Dalam Rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **IRFAN SADAT PALENGA, S.Kom, M.Si**  
Jabatan : Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum  
Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**  
Nama : **Dra. HAFSAH RADJAMUDA, M.Si**  
Jabatan : Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah  
Selaku atasan langsung dan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK PERTAMA** pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab **PIHAK PERTAMA**.

**PIHAK KEDUA** akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Palu, 13 November 2024

**PIHAK KEDUA**  
SEKRETARIS BADAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAERAH

**PIHAK PERTAMA**  
KEPALA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN  
DAN UMUM

  
**Dra. HAFSAH RADJAMUDA, M.Si**  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19671115 199412 2 001

  
**IRFAN SADAT PALENGA, S.Kom, M.Si**  
Pembina  
NIP. 19710826 200003 1 001

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024  
SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI SULAWESI TENGAH**

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	
(1)	(2)	(3)	(5)	
1	a	Terlatihnya ASN yang mereview LKPD	Jumlah ASN yang terlatih	4 Orang
2	a	Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang tersedia	1 Paket
	b	Tersedianya Kebutuhan Bahan Cetak dan Penggandaan	Jumlah Bahan Cetak dan Penggandaan yang tersedia	1 Paket
	c	Tersinkronisasinya Kebijakan Pelaksanaan Program Pengembangan Aparatur pada instansi terkait	Jumlah Sinkronisasi Pelaksanaan Program Pengembangan Aparatur pada instansi terkait	6 Instansi
3	a	Tersedianya Peralatan dan Mesin Kantor sesuai spesifikasi pengadaan	Jumlah Peralatan dan Mesin Kantor	1 Paket
	a	Terpenuhinya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Pemenuhan Jasa	12 Bulan
	b	Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	1
	c	Terbitnya Rekomendasi Formasi JF Widyaiswara, Analisis Kebijakan dan Analisis Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Rekomendasi Formasi JF	3 Rekomendasi
	d	Tersusunnya Dokumen Anjab ABK	Jumlah Dokumen Anjab ABK	1 Dokumen
	e	Tersedianya Layanan Kepegawaian ASN	Jumlah Layanan Kepegawaian ASN	1 Dokumen
	f	Tersusunnya Dokumen Zona Integritas (ZI)	Jumlah Dokumen Zona Integritas	1 Dokumen
	g	Tersusunnya Laporan Pelaksanaan Survey Kepuasan Masyarakat	Jumlah Laporan Pelaksanaan Survey Kepuasan Masyarakat	1 Laporan
4	a	Terpeliharanya Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Dinas Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang terpelihara	20 Kendaraan Dinas
	b	Terpeliharanya Peralatan kantor dan Mesin Kantor	Jumlah Peralatan kantor dan Mesin Kantor yang terpelihara	100 Unit
	c	Terpeliharanya Gedung kantor dan Fasilitas	Jumlah Gedung kantor dan Fasilitas yang terpelihara	1

No	Kegiatan, Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Keterangan
1	a Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Rp. 50.940.000,00	APBD
2	a Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/penerangan bangunan Kantor	Rp. 80.235.751,00	APBD
	b Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp. 40.183.124,99	APBD
	c Penyediaan Bahan Bacaan dan Peranan Perundang-Undangan	Rp. 9.600.000,00	APBD
	d Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp. 525.680.000,00	APBD
3	a Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp. 885.374.303,00	APBD
4	a Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp. 777.377.024,00	APBD
	b Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp. 400.527.624,00	APBD
5	a Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp. 376.950.000,00	APBD
	b Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp. 196.600.000,00	APBD
	c Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya	Rp. 1.491.863.703,00	APBD

Palu, 13 November 2024  
Yang Membuat Pernyataan

**PIHAK KEDUA**  
SEKRETARIS BADAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAERAH

**Dra. HAFSAH RADJAMUDA, M.Si.**  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19671115 199412 2 001

**PIHAK PERTAMA**  
KEPALA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN  
DAN UMUM

**IRFAN SADAT PALENGA, S.Kom, M.Si.**  
Pembina I  
NIP. 19710826 200003 1 001