



# Laporan Kinerja Instansi Pemerintah



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

**2025**

**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 (LKjIP) sebagai bentuk pertanggung jawaban kinerja tahun 2025 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,

2026

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



**ABDUL HARIS KARIM, ST., MM**

Pembina Utama Muda

NIP. 19700422 199303 1 011

# DAFTAR ISI

## 1. BAB I PENDAHULUAN

1.1	Gambara Umum.....	1
1.2	Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	9
1.3	Isu-Isu Strategis.....	19
1.4	Tindak Lanjut atas laporan hasil Evaluasi AKIP Tahun 2025.....	21

## 2. BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1.	Renstra Perangkat Daerah.....	27
2.2.	Struktur Program dan Kegiatan.....	30
2.3.	Indikator Kinerja Utama.....	34
2.4.	Perjanjian Kinerja.....	35

## 3. BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1.	Capaian Kinerja.....	37
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.....	63
3.3	Inovasi .....	66
3.4	Penghargaan.....	68

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

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

## IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2025 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. Penyusunan laporan ini merupakan implementasi dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

BPSDMD Provinsi Sulawesi Tengah memiliki peran strategis dalam meningkatkan profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pengembangan kompetensi yang terencana, terarah, dan berkelanjutan. Pada Tahun 2025, BPSDMD menetapkan dua sasaran strategis utama yaitu **meningkatnya pengetahuan, keahlian, dan keterampilan ASN** serta **meningkatnya kualitas tata kelola pengembangan kompetensi**. Sasaran tersebut diukur melalui indikator kinerja utama yang menggambarkan tingkat profesionalitas ASN serta penerapan sistem merit dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur.

### Ringkasan Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2025
1	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN (Dimensi Kompetensi)	25,87 Point
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pengembangan Kompetensi	Nilai Sub Aspek Sistem Merit Pengembangan SDM	0,059 Point

Dalam rangka mencapai sasaran strategis tersebut, BPSDMD Provinsi Sulawesi Tengah melaksanakan dua program utama yaitu **Program Pengembangan Sumber Daya Manusia** dan **Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**. Program-program tersebut dilaksanakan melalui berbagai kegiatan seperti penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan, pelatihan teknis dan

fungsional, sertifikasi kompetensi ASN, penguatan kelembagaan pengembangan kompetensi, serta kegiatan penunjang administrasi perangkat daerah.

Pada Tahun 2025, total anggaran yang dialokasikan kepada BPSDMD Provinsi Sulawesi Tengah setelah perubahan APBD adalah sebesar **Rp20.646.901.764,15** yang terdiri dari:

<b>Program</b>	<b>Anggaran (APBD Perubahan 2025)</b>
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp5.817.807.650
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp14.829.094.114,15
<b>Total Anggaran</b>	<b>Rp20.646.901.764,15</b>

Pemanfaatan anggaran tersebut diarahkan untuk mendukung peningkatan kapasitas dan profesionalitas aparatur pemerintah daerah melalui pengembangan kompetensi ASN secara sistematis dan berkelanjutan. Selain itu, penguatan tata kelola organisasi juga dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi BPSDMD.

### **Permasalahan dan Kendala**

Dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada Tahun 2025, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi antara lain:

1. Keterbatasan jumlah sumber daya manusia dibandingkan dengan beban tugas organisasi.
2. Belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan sistem pengembangan kompetensi ASN.
3. Masih adanya kesenjangan kompetensi antar aparatur sehingga diperlukan peningkatan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.
4. Keterbatasan anggaran dalam mendukung pemerataan pengembangan kompetensi ASN.
5. Perubahan indikator kinerja pada pertengahan tahun yang menyesuaikan dengan kebijakan nasional terkait sistem merit.

## Langkah Perbaikan Kinerja

Untuk meningkatkan kinerja organisasi, BPSDMD Provinsi Sulawesi Tengah melakukan berbagai langkah strategis antara lain:

- Penguatan sistem perencanaan dan pengukuran kinerja berbasis hasil (result oriented).
- Peningkatan kualitas monitoring dan evaluasi pelaksanaan program pengembangan kompetensi ASN.
- Pengembangan sistem informasi pengelolaan pengembangan kompetensi berbasis teknologi informasi.
- Peningkatan koordinasi dan sinergi dengan perangkat daerah serta instansi terkait.
- Penguatan implementasi konsep **ASN Corporate University** dalam pengembangan kompetensi aparatur.

Secara keseluruhan, pelaksanaan program dan kegiatan BPSDMD Provinsi Sulawesi Tengah pada Tahun 2025 menunjukkan komitmen organisasi dalam meningkatkan profesionalitas ASN serta memperkuat tata kelola pengembangan kompetensi aparatur. Upaya tersebut diharapkan dapat mendukung terwujudnya birokrasi yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik serta mendukung pencapaian pembangunan daerah di Provinsi Sulawesi Tengah.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. GAMBARAN UMUM**

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sulawesi Tengah merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas dan profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. Keberadaan BPSDMD bertujuan untuk mendukung tercapainya visi dan misi Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah melalui peningkatan kompetensi, kapasitas, serta kinerja aparatur pemerintahan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah serta Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 57 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur.

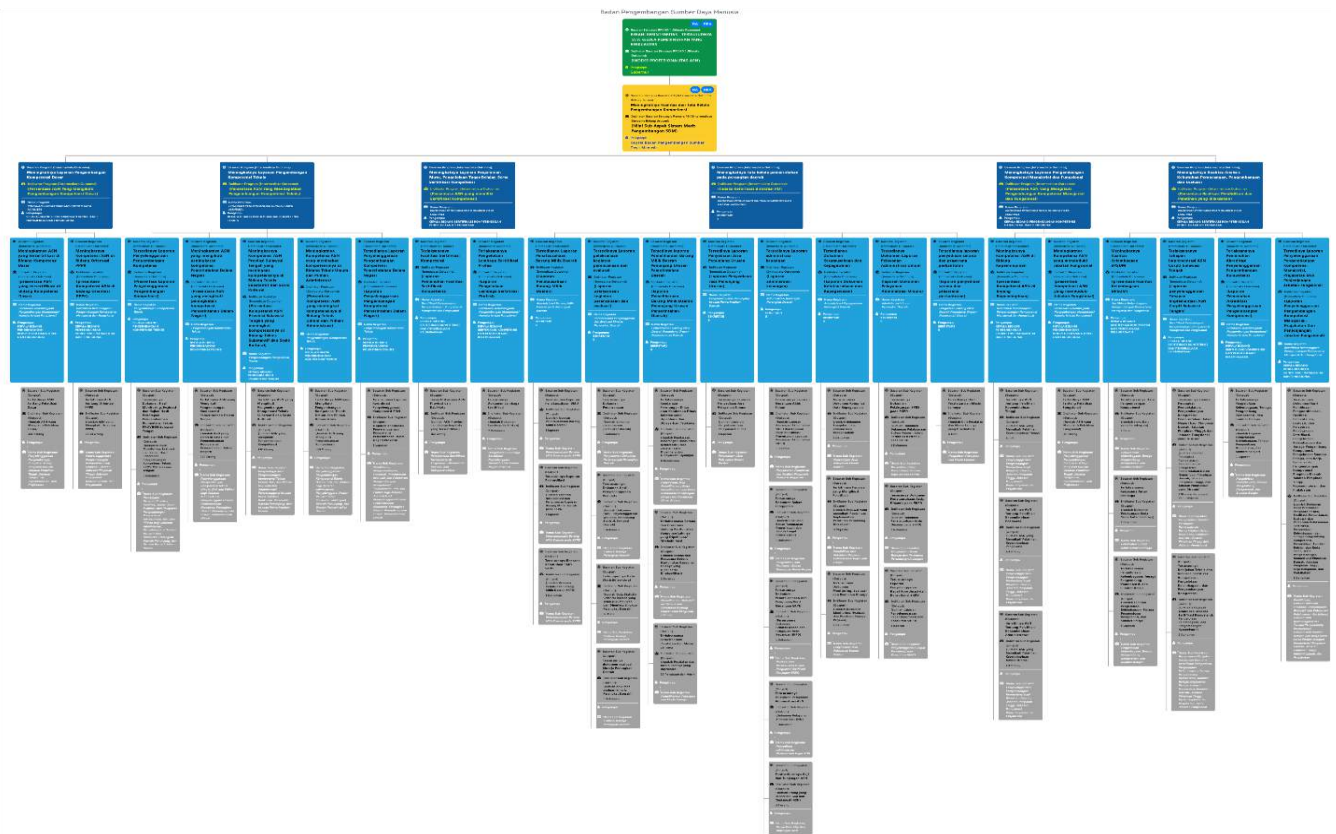
Sebagai unsur penunjang penyelenggaraan pemerintahan daerah, BPSDMD dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dalam melaksanakan tugasnya, BPSDMD menyelenggarakan berbagai fungsi, antara lain:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur.
3. Pembinaan serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, teknis, dan fungsional bagi aparatur.
4. Pelaksanaan pengkajian dan pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan aparatur di lingkup provinsi maupun kabupaten/kota.
5. Pelaksanaan pemantauan, koordinasi, evaluasi, serta pelaporan terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur.

6. Pelaksanaan kebijakan pendidikan dan pelatihan aparatur secara terpadu (diklat satu pintu).

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 (BPSDM). Adapun Cascading Kinerja BPSDM di Rumuskan Sebagai Berikut :

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



Melalui Cascading tersebut, BPSDM melaksanakan berbagai program dan kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang meliputi pelatihan kepemimpinan, pelatihan teknis dan fungsional, sertifikasi kompetensi, serta pengembangan sistem pembelajaran berbasis **ASN Corporate University**. Pelaksanaan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan kompetensi ASN secara berkelanjutan sehingga mampu mendukung terciptanya aparatur yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing.

Dengan demikian, keberadaan BPSDMD Provinsi Sulawesi Tengah menjadi salah satu unsur penting dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur sebagai bagian dari upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) serta mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah.

### **Dukungan Sumber Daya Manusia, Sarana dan 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 2025, 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 : 16 Orang
- c. Pelaksana : 45 Orang
- d. PPPK : 16 Orang
- e. PPPK Paruh Waktu : 17 Orang

Dari jumlah pegawai sebanyak 101 ASN 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.	Jabatan	Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Eselonering							Jumlah
		PNS						PPPK Paruh Waktu	
		Eselon II	Eselon III	Jabatan Fungsional	Eselon IV	Staf	PPPK		
1.	Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	1	0	0	0	0	0		1
2.	Sekretariat Badan	0	1	2	2	12	13	15	45
3.	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	0	1	1	0	11	0		13
4.	Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	0	1	3	0	9	1	1	15
5	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis	0	1	3	0	11	0	1	15
6	WI UTAMA	0	0	2	0	0	0		2
7	WI MADYA	0	0	4	0	0	0		4
8	WI MUDA	0	0	1	0	0	0		1
9	WI PERTAMA	0	0	0	0	0	0		0
	<b>JUMLAH</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>45</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>101</b>

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum 2025

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 kelembaggan, 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 68 orang, PPPK Penuh Waktu 16 orang dan PPPK Paruh Waktu 17 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 2025 dapat digambarkan pada Tabel 2 dibawah ini :

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

No.	Uraian	Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan							Jumlah
		S-3	S-2	S-1	D-III	SMA	SMP	SD	
1.	Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	1	0	0	0	0	0	0	1
2.	Sekretariat Badan	0	7	28	2	16	0	0	47
3.	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	0	3	8	0	2	0	0	13
4.	Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	0	4	8	0	2	0	0	14
5.	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis	0	4	9	0	2	0	0	15
6	WI UTAMA	0	2	0	0	0	0	0	2
7	WI MADYA	1	3	0	0	0	0	0	4
8	WI MUDA	0	1	0	0	0	0	0	1
9	WI PERTAMA	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>JUMLAH</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>53</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>101</b>

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum 2025

Kondisi kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 1.2 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 22 orang, menamatkan S-1 berjumlah 53 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	<b>1</b>
2.	Sekretariat Badan	32	18	<b>50</b>
3.	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	6	7	<b>13</b>
4.	Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	7	7	<b>14</b>
5.	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis	6	9	<b>15</b>
6.	WI UTAMA	1	1	<b>2</b>

7.	WI MADYA	1	4	5
8.	WI MUDA	1	0	1
9.	WI PERTAMA	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>46</b>	<b>101</b>

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum 2025

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 3 dari jumlah pegawai pada Sulawesi Tengah yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55 orang dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 46 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	1
2.	Sekretariat Badan	3	12	2	0	14
3.	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	4	10	1	0	13
4.	Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	2	10	1	0	13
5.	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis	3	11	1	0	15
6.	Widyaiswara	6	1	0	0	7
<b>JUMLAH</b>		<b>20</b>	<b>44</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>68</b>

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum BKPSDMD Prov.Sulteng, 2025

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 20 orang pada golongan IV, 44 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 5 data informasi sarana prasarana pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yaitu :

**Tabel 5**  
**Data Informasi Sarana Prasarana Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah**

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> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>ii. 3 Unit Kendaraan Dinas Pejabat Fungsional Utama</li> <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> </ul> <p>b. Peralatan Dan Mesin</p> <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>
--	--

## 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 57 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah, Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Program, Keuangan dan Aset
  2. Sub Bagian Kepegawaian dan Umum
- c. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan (SKPK)
- d. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional (PKMF)
- e. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis (PKT)
- f. Kelompok Jabatan Fungsional

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 57 Tahun 2022, 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 tehnik 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 :

- a. Perumusan kebijakan bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Teknis, dan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional;
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Teknis, dan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Teknis, dan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional;
- d. Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
- e. 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:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan rencana kerja, pengelolaan administrasi keuangan, aset, kepegawaian dan umum;
- b. Penyiapan bahan pengkoordinasian perumusan rencana kerja, pengelolaan keuangan, aset, kepegawaian dan umum;
- c. Penyiapan bahan pembinaan teknis operasional pelayanan administrasi keuangan, aset, kepegawaian, rumah tangga dan umum;

- d. Pelaksanaan urusan penyusunan rencana pengelolaan keuangan, aset, kepegawaian, rumah tangga dan umum;
  - e. Pelaksanaan pengendalian dan pemantauan penyelenggaraan urusan pengelolaan keuangan, aset, kepegawaian, rumah tangga dan umum;
  - f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan; dan
  - g. Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan kesekretariatan.
- a) 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. Uraian tugas Sub Bagian Program, meliputi:
- Melaksanakan pengelolaan administrasi dan rencana kerja Sub Bagian Program, Keuangan dan Aset;
  - Melaksanakan penghimpunan Peraturan Perundang-undangan, pedoman, petunjuk teknis pelaksanaan program, keuangan, aset monitoring, evaluasi dan pelaporan;
  - Melaksanakan penyiapan bahan koordinasi pelaksanaan kegiatan program, keuangan dan aset dengan pihak dan unit terkait;
  - Melaksanakan pembinaan dan petunjuk teknis pelaksanaan kegiatan program rencana kerja yang meliputi pengumpulan data, identifikasi, analisis, pengolahan dan penyajian informasi;
  - Melaksanakan penyiapan tugas teknis pengumpulan data, identifikasi, analisis, pengolahan dan penyajian informasi;
  - Melaksanakan penyiapan laporan seluruh proses program, keuangan dan aset;
  - Melaksanakan penyusunan Lakip, SAKIP, RPJMD dan Renstra di lingkungan instansi terkait;
  - Melakukan urusan perbendaharaan, verifikasi, administrasi pengelolaan keuangan dan aset;
  - Mengelola tata usaha keuangan, aset dan penyiapan pembayaran gaji pegawai;
  - Melakukan evaluasi terhadap kegiatan pengelolaan keuangan dan aset;
  - Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan; dan

- Melaksanakan penyiapan bahan dan data, menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas Sub Bagian Program, Keuangan dan Aset;

b) 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:

- Melaksanakan pengelolaan administrasi dan menyusun program kerja Sub Kepegawaian dan Umum;
- Menghimpun Peraturan Perundang-undangan, pedoman, petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan pengelolaan urusan kepegawaian, rumah tangga dan umum;
- Melaksanakan koordinasi penyelenggaraan kegiatan administrasi kepegawaian dan Korpri dengan unit kerja/intansi terkait;
- 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;
- Melaksanakan penyusunan Daftar Urut Kepegawaian;
- Melaksanakan penyiapan bahan dan mengelola surat masuk dan surat keluar;
- Melaksanakan penyiapan rapat pertemuan;
- Melaksanakan urusan rumah tangga, kebersihan dan keamanan lingkungan Badan;
- Melaksanakan penyiapan penerimaan tamu dan menyiapkan pelaksanaan upacara, rapat pertemuan;
- Menyiapkan bahan koordinasi pengelolaan urusan kepegawaian dan umum;
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan; dan
- 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 penyiapan 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:

- a. Penyiapan bahan penyusunan program kerja dan pengelolaan administrasi di bidang sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi, pengelolaan sumber belajar dan kerjasama;
- b. Penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana kegiatan di bidang sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi, pengelolaan sumber belajar dan kerjasama;
- c. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan pengelolaan di bidang sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi, pengelolaan sumber belajar dan kerjasama;
- d. 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;
- e. 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:

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

## **5. 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:

- a. 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;
- b. 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;

- c. 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;
- d. 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;
- e. Penyiapan bahan penyelenggaraan pengembangan kompetensi pemerintahan daerah bagi jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan tingkat menengah dan tingkat dasar, serta prajabatan;
- f. 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;
- g. Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh Kepala Badan; dan
- h. Penyiapan bahan dan data serta menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

## **6. Jabatan Fungsional**

Dalam 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 ASN melalui jabatan fungsional, guna memenuhi jabatan fungsional ini maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah membutuhkan jabatan fungsional seperti jabatan fungsional Widyaiswara, Pengembang Teknologi Pembelajaran, Analis Pengembangan Kompetensi Aparatur, Analis SDM Aparatur, Pranata Komputer, Perencana, Arsiparis, 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, Sesuai Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sebagaimana berikut :



Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2025

### 1.3. ISU STRATEGIS / PERMASALAHAN

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 integrasi sistem informasi pengembangan kompetensi dengan sistem 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. 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, teknologi 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 BPSDM; dan
- q. Budaya organisasi (BPSDMD) belum dikelola secara optimal untuk menghasilkan layanan unggul.

#### 1.4. TINDAK LANJUT LHE AKIP


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



**Tabel 6**  
**Tindak lanjut LHE AKIP & Bukti Pendukung**

No.	Rekomendasi LHE	Tindak Lanjut	Bukti Pendukung
1.	Menyelaraskan isu-isu strategis dalam Rencana Strategis dengan Perjanjian Kinerja yakni Sasaran, Tujuan dan Target sehingga sejalan dengan Dokumen Rencana Kerja dan Laporan Kinerja (LKJIP)	Permasalahan ini telah dikomunikasikan dengan menpan RB dan Dirjen Bina Bangda Kemendagri, dalam penyusunan dokumen perencanaan renstra, renja dan DPA mangacuh pada permendagri 86 Tahun 2017, dan Inmendagri no 2 Tahun 2025, sementara dalam penilaian SAKIP untuk PK mangacuh pada permenpan no 89 Tahun 2021 hingga saat ini ketiga regulasi tersebut saling bertentangan	

<p>2.</p>	<p>Membuat Laporan Monitoring evaluasi capaian Kinerja dan memastikan adanya tindak lanjut atas rekomendasi monitoring yang telah dilakukan dan dilampirkan dengan berita acara, notulen dan dokumentasi</p>	<p>Laporan Monitoring Evaluasi Capaian Kinerja telah disusun</p>	
-----------	--	--	---

3.	Membuat Website untuk mempublikasikan kegiatan kinerja organisasi	Dianggarkan Pembuatan Website Pada Tahun 2025	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">DOKUMEN PELAKSANAAN ANGGARAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH</th> <th colspan="2">FORMULIR DPA/RINCIAN BELANJA SKPD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4">Provinsi Sulawesi Tengah TAHLIN ANGGARAN 2025</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Nomor DPA : DPAJA.15.04.0.00.0.01.000000102025</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Usuhan Pemerintahan : 5 - LINSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Bidang Usuhan : 5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Program : 5.04.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Kegiatan : 5.04.01.1.08 - PENYEDIAAN JASA PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Organisasi : 5.04.01.00.01.0000 - Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Unit : 5.04.01.00.01.01.0000 - Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Alokasi Tahun -1 : Rp0,00</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Alokasi Tahun : Rp1.109.119.872,00</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Alokasi Tahun + 1 : Rp1.045.000.000,00</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Indikator dan Tolak Ukur Kinerja Kegiatan</td> </tr> <tr> <th>Indikator</th> <th>Tolak Ukur Kerja</th> <th colspan="2">Target Kinerja</th> </tr> <tr> <td colspan="4">Capaian Kegiatan</td> </tr> <tr> <td>Masukan</td> <td>Dana Yang Dibutuhkan</td> <td colspan="2">Rp1.109.119.872,00</td> </tr> <tr> <td>Keluaran</td> <td>Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan</td> <td colspan="2">12 Laporan</td> </tr> <tr> <td>Hasil</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>INDEKS SPRIE PERANGKAT DAERAH</li> <li>INDEKS PELAKSANAAN PUBLIK (IPP) PERANGKAT DAERAH</li> <li>Nilai Survei Kepuasan Masyarakat</li> <li>TINGKAT DIGITALISASI ARSIP PERANGKAT DAERAH</li> </ul> </td> <td colspan="2"> <ul style="list-style-type: none"> <li>3 undefined</li> <li>2 undefined</li> <li>80 undefined</li> <li>40 undefined</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td colspan="4">Sub Kegiatan : 5.04.01.1.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Sumber Pendanaan : PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Lokasi : Provinsi Sulawesi Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Keluaran Sub Kegiatan : Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Waktu Pelaksanaan : Mulai Januari Sampai Desember</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Keterangan :</td> </tr> <tr> <th>Kode Rekening</th> <th>Uraian</th> <th colspan="2">Rincian Pemburungan</th> <th>Jumlah (Rp)</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <th>Koefisien / Volume</th> <th>Satuan</th> <th>Harga</th> <th>PPN</th> </tr> <tr> <td>5</td> <td>BELANJA DAERAH</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Rp1.109.119.872,00</td> </tr> <tr> <td>5.1</td> <td>BELANJA OPERASI</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Rp1.109.119.872,00</td> </tr> <tr> <td>5.1.02</td> <td>Belanja Barang dan Jasa</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Rp1.109.119.872,00</td> </tr> <tr> <td>5.1.02.02</td> <td>Belanja Jasa</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Rp1.109.119.872,00</td> </tr> <tr> <td>5.1.02.02.01</td> <td>Belanja Jasa Kantor</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Rp1.109.119.872,00</td> </tr> <tr> <td>5.1.02.02.01.0029</td> <td>Belanja Jasa Tenaga Ahli</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Rp35.000.000,00</td> </tr> <tr> <td></td> <td>[#] TenagaJasa Sisten/Website BPSDM</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Rp35.000.000,00</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Sumber Dana: PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>[ ] Pembuatan Website</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Rp35.000.000,00</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Biaya Jasa Konsultansi</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Spesifikasi: Pembuatan Website</td> <td>1</td> <td>Kegiatan</td> <td>Rp35.000.000,00</td> <td>0%</td> <td>Rp35.000.000,00</td> </tr> </tbody> </table>	DOKUMEN PELAKSANAAN ANGGARAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH		FORMULIR DPA/RINCIAN BELANJA SKPD		Provinsi Sulawesi Tengah TAHLIN ANGGARAN 2025				Nomor DPA : DPAJA.15.04.0.00.0.01.000000102025				Usuhan Pemerintahan : 5 - LINSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				Bidang Usuhan : 5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				Program : 5.04.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI				Kegiatan : 5.04.01.1.08 - PENYEDIAAN JASA PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH				Organisasi : 5.04.01.00.01.0000 - Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah				Unit : 5.04.01.00.01.01.0000 - Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah				Alokasi Tahun -1 : Rp0,00				Alokasi Tahun : Rp1.109.119.872,00				Alokasi Tahun + 1 : Rp1.045.000.000,00				Indikator dan Tolak Ukur Kinerja Kegiatan				Indikator	Tolak Ukur Kerja	Target Kinerja		Capaian Kegiatan				Masukan	Dana Yang Dibutuhkan	Rp1.109.119.872,00		Keluaran	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan		Hasil	<ul style="list-style-type: none"> <li>INDEKS SPRIE PERANGKAT DAERAH</li> <li>INDEKS PELAKSANAAN PUBLIK (IPP) PERANGKAT DAERAH</li> <li>Nilai Survei Kepuasan Masyarakat</li> <li>TINGKAT DIGITALISASI ARSIP PERANGKAT DAERAH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 undefined</li> <li>2 undefined</li> <li>80 undefined</li> <li>40 undefined</li> </ul>		Sub Kegiatan : 5.04.01.1.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik				Sumber Pendanaan : PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)				Lokasi : Provinsi Sulawesi Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan				Keluaran Sub Kegiatan : Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan				Waktu Pelaksanaan : Mulai Januari Sampai Desember				Keterangan :				Kode Rekening	Uraian	Rincian Pemburungan		Jumlah (Rp)			Koefisien / Volume	Satuan	Harga	PPN	5	BELANJA DAERAH				Rp1.109.119.872,00	5.1	BELANJA OPERASI				Rp1.109.119.872,00	5.1.02	Belanja Barang dan Jasa				Rp1.109.119.872,00	5.1.02.02	Belanja Jasa				Rp1.109.119.872,00	5.1.02.02.01	Belanja Jasa Kantor				Rp1.109.119.872,00	5.1.02.02.01.0029	Belanja Jasa Tenaga Ahli				Rp35.000.000,00		[#] TenagaJasa Sisten/Website BPSDM				Rp35.000.000,00		Sumber Dana: PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)						[ ] Pembuatan Website				Rp35.000.000,00		Biaya Jasa Konsultansi						Spesifikasi: Pembuatan Website	1	Kegiatan	Rp35.000.000,00	0%	Rp35.000.000,00
DOKUMEN PELAKSANAAN ANGGARAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH		FORMULIR DPA/RINCIAN BELANJA SKPD																																																																																																																																																																															
Provinsi Sulawesi Tengah TAHLIN ANGGARAN 2025																																																																																																																																																																																	
Nomor DPA : DPAJA.15.04.0.00.0.01.000000102025																																																																																																																																																																																	
Usuhan Pemerintahan : 5 - LINSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN																																																																																																																																																																																	
Bidang Usuhan : 5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN																																																																																																																																																																																	
Program : 5.04.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI																																																																																																																																																																																	
Kegiatan : 5.04.01.1.08 - PENYEDIAAN JASA PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH																																																																																																																																																																																	
Organisasi : 5.04.01.00.01.0000 - Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah																																																																																																																																																																																	
Unit : 5.04.01.00.01.01.0000 - Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah																																																																																																																																																																																	
Alokasi Tahun -1 : Rp0,00																																																																																																																																																																																	
Alokasi Tahun : Rp1.109.119.872,00																																																																																																																																																																																	
Alokasi Tahun + 1 : Rp1.045.000.000,00																																																																																																																																																																																	
Indikator dan Tolak Ukur Kinerja Kegiatan																																																																																																																																																																																	
Indikator	Tolak Ukur Kerja	Target Kinerja																																																																																																																																																																															
Capaian Kegiatan																																																																																																																																																																																	
Masukan	Dana Yang Dibutuhkan	Rp1.109.119.872,00																																																																																																																																																																															
Keluaran	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan																																																																																																																																																																															
Hasil	<ul style="list-style-type: none"> <li>INDEKS SPRIE PERANGKAT DAERAH</li> <li>INDEKS PELAKSANAAN PUBLIK (IPP) PERANGKAT DAERAH</li> <li>Nilai Survei Kepuasan Masyarakat</li> <li>TINGKAT DIGITALISASI ARSIP PERANGKAT DAERAH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 undefined</li> <li>2 undefined</li> <li>80 undefined</li> <li>40 undefined</li> </ul>																																																																																																																																																																															
Sub Kegiatan : 5.04.01.1.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik																																																																																																																																																																																	
Sumber Pendanaan : PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)																																																																																																																																																																																	
Lokasi : Provinsi Sulawesi Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan																																																																																																																																																																																	
Keluaran Sub Kegiatan : Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan																																																																																																																																																																																	
Waktu Pelaksanaan : Mulai Januari Sampai Desember																																																																																																																																																																																	
Keterangan :																																																																																																																																																																																	
Kode Rekening	Uraian	Rincian Pemburungan		Jumlah (Rp)																																																																																																																																																																													
		Koefisien / Volume	Satuan	Harga	PPN																																																																																																																																																																												
5	BELANJA DAERAH				Rp1.109.119.872,00																																																																																																																																																																												
5.1	BELANJA OPERASI				Rp1.109.119.872,00																																																																																																																																																																												
5.1.02	Belanja Barang dan Jasa				Rp1.109.119.872,00																																																																																																																																																																												
5.1.02.02	Belanja Jasa				Rp1.109.119.872,00																																																																																																																																																																												
5.1.02.02.01	Belanja Jasa Kantor				Rp1.109.119.872,00																																																																																																																																																																												
5.1.02.02.01.0029	Belanja Jasa Tenaga Ahli				Rp35.000.000,00																																																																																																																																																																												
	[#] TenagaJasa Sisten/Website BPSDM				Rp35.000.000,00																																																																																																																																																																												
	Sumber Dana: PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)																																																																																																																																																																																
	[ ] Pembuatan Website				Rp35.000.000,00																																																																																																																																																																												
	Biaya Jasa Konsultansi																																																																																																																																																																																
	Spesifikasi: Pembuatan Website	1	Kegiatan	Rp35.000.000,00	0%	Rp35.000.000,00																																																																																																																																																																											
4.	Membuat Pedoman Pengumpulan dan Pengukuran data Kinerja	Telah terdapat Pedoman Pengumpulan dan Pengukuran Data Kinerja berupa SK dan SOP																																																																																																																																																																															

5.	Melakukan Pengukuran capaian kinerja secara berkala (triwulan)	Telah dibuatkan evaluasi per-triwulan Pengukuran Capaian Kinerja secara berkala	 <p>PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH  <b>BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>  <small>Jalan S. Derasan No.0794a, Eka-24-1411, Tugu-P1301, Palopo, 91134      Website : www.BPSDMD.Sultra.go.id</small></p> <p><b>MOTILEN</b></p> <p><b>Kepala YPI</b> : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah</p> <p><b>Rapat</b> : Rapat Evaluasi Renja 2025, Evaluasi Kinerja Kinerja Utama, Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi TW III, Evaluasi Kinerja Kawasan ZI, Evaluasi Kinerja TW II dan Evaluasi internal kegiatan TW II</p> <p><b>Hari/Tanggal</b> : Rabu (01 Oktober 2025)</p> <p><b>Tempat</b> : Ruang Rapat BPSDMD Pro. Sulawesi</p> <p><b>Pukul Rapat</b> : 09:00 Wita – Selesai</p> <p><b>Agenda</b> :  1. Sambutan Pimpinan Rapat  2. Penyampaian Capaian/Penjabatan Kinerja  3. Penyampaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Internal TW III  4. Penyampaian Realisasi kegiatan TW II  5. Diskusi Peserta  6. Penutupian</p> <p><b>Pimpinan Rapat</b> : Kepala BPSDMD Pro. Sulawesi</p> <p><b>Niatan/Pencatat</b> : Kepala Sub Bagian Program</p> <p><b>Peserta Rapat</b> :  1. Kepala BPSDMD Pro. Sulawesi  2. Seluruh Kepala Bidang Lingkup BPSDMD  3. Seluruh Pejabat Eselon IV Lingkup BPSDMD  4. Seluruh Staf pelaksana Lingkup BPSDMD</p> <p><b>Catatan Hasil Kegiatan Rapat</b> :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil realisasi keuangan II tahun mencapai 56,40% atau sebesar Rp 1.048.591.258 dari total anggaran Rp 1.860.794.76.</li> <li>2. Menetapkan rencana anggaran pada line item II dibebaskan adanya otomasi dan pembetulan pelaksanaan kegiatan serta adanya beberapa kegiatan yang sudah dilaksanakan atau mulai belum bisa dilaksanakan dalam bentuk SP2D karena berbagai hal yang harus menyesuaikan dibebaskan dan adanya kegiatan yang bersifat pending</li> <li>3. Terdapat beberapa kegiatan yang ditunda pelaksanaannya di TW IV karena adanya penyempitan jessid pada internal pusat.</li> <li>4. Berdasarkan hasil realisasi TW II Kepala BPSDMD memerintahkan PPTK berkordinasi dengan kepala bidangnya masing-masing untuk mempersiapkan anggaran</li> <li>5. PPTK diminta untuk melakukan pengumpulan kembali apabila masih ada belanja yang tidak digunakan untuk dilakukan pelaksanaan ke berbagai lain sehingga dapat meningkatkan realisasi anggaran</li> <li>6. Penjabatan kinerja pada TW II sudah dapat dilihat pencapaian target masing-masing pejabat struktural</li> <li>7. Pada TW IV akan dibebaskan akan dibebaskan ke realisasi kegiatan pada agar bisa dapat melalui anggaran BPSDMD dan melakukan pelayanan pada sehingga dapat dilakukan perbaikan-perbaikan guna meningkatkan kinerja BPSDMD</li> </ol>
----	--	---	---

6.	Melakukan Evaluasi Akuntabilitas kinerja secara berjenjang	Evaluasi Akuntabilitas sedang disusun dan diAplikasi dan di anggarkan bersama Pembuatan Website	 <p>PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Jalan S. Pasar No 1 P. P. PAU, Bala P. W. 111, Kabupaten TIC, Manado 92111 Telp: (084) 2222222, 2222222 Website: www.bpsdmd.sulutang.go.id</p> <p>Palu, 18 Oktober 2025</p> <p>Kepada YB. Pejabat Administrator, Pengawas, Pejabat Fungsional, Pelaksana BPSDMD Prov Sulawesi Tengah di Palu</p> <p>Nomor: 588/1312/DRP/SDMD Lampiran: - Perihal: Rapel Evaluasi Kinerja 2025, Evaluasi Indikator Kinerja Utama, Evaluasi Pelaksanaan Rencana Strategis TW II, Evaluasi Kinerja Kawasan D, Evaluasi Kinerja TW II dan Evaluasi realisasi kegiatan TW II yang akan dilaksanakan nanti</p> <p>Dalam rangka meningkatkan kinerja Kepala Daerah dan mendapatkan pemerintahan yang lebih transparan dan akuntabel, maka kami mengundang Bapak/Ibu Pejabat Administrator/Pengawas dan operator masing-masing bidang yang di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah untuk mengikuti Rapel Evaluasi Kinerja 2025, Evaluasi Indikator Kinerja Utama, Evaluasi Pelaksanaan Rencana Strategis TW II, Evaluasi Kinerja Kawasan D, Evaluasi Kinerja TW II dan Evaluasi realisasi kegiatan TW II yang akan dilaksanakan nanti</p> <p>Hari/Tanggal: Rabu, 18 Oktober 2025 Pukul: 08.00 WIB Tempat: Ruang Rapat BPSDMD Prov Sulawesi Tengah Demikian disampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.</p> <p>PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH  Dr. H. Yudi Manu, S. Sos., M.P. Pimpinan Tingkat I NIP. 19701128 198303 1 005</p>
----	--	---	--

7.	Membuat dan Memanfaatkan teknologi informasi untuk melakukan pengukuran kinerja internal	Evaluasi pengukuran kinerja sedang dalam pembuatan pada Aplikasi dengan Website	
----	--	---	--



## BAB II

### PERENCANAAN KINERJA

#### 2.1 Rencana Strategis Perangkat Daerah

##### a. 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, BPSDMD Provinsi Sulawesi Tengah menetapkan 1 (satu) tujuan utama BPSDMD untuk Tahun 2021-2026, yaitu: **“Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang Maju, Bersinergi, Berintegritas dan Profesional Melalui Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur Mendukung Percepatan Pembangunan Daerah”** dan terdapat perubahan dalam tujuan utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah untuk Tahun 2025-2029, yaitu : **“Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN”**

##### b. Sasaran

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*
3. Terlaksananya Percepatan Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur

Sasaran Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2025-2029 yakni, **“Meningkatnya Kualitas dan Tata Kelola Pengembangan Kompetensi”**.

### c. Indikator dan Target Perangkat Daerah

Indikator sasaran Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2021 – 2026 mengalami perubahan pada tahun 2024 yang awalnya pada tahun 2023 sebanyak 6 Indikator terjadi perubahan indikator menjadi 2 indikator ditahun 2025 sesuai dengan peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) dan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) terdapat perubahahn kembali pada tahun 2025 indikator yang tidak relevan berganti dengan indikator baru, perubahan indikator tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Indikator kinerja perangkat Daerah Tahun 2021 – 2026**

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	Jumlah Akreditasi Program Pengembangan Kompetensi	4 Program	4 Program	5 Program	-	-	-	100 %
2	Grade Akreditasi Lembaga Pengembangan Kompetensi	Grade "B"	Grade "B"	Grade "B"	-	-	-	100%
3	Rata-Rata Lama Pegawai Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan	17.84 JP	10.00 JP	14 JP	-	-	-	75 %
4	Jumlah Jenis Sertifikasi Kompetensi	1	2	3	-	-	-	67 %
5	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	17.59 %	20.97%	25.34 %	-	-	-	150 %
6	Jumlah Program Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan	8 Program	14 Program	15 Program	-	-	-	100 %
7	Presentase pemenuhan Terwujudnya Corporate	-	-	-	40 %	70%	-	100 %

	University Sulawesi Tengah							
8	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	-	-	-	25.65 point	25.87 point	26 point	26 Point
9	Nilai Sub Aspek Sistem Merit Pengembangan SDM					0.059 Point	0.065 Point	0.088 Point

Indikator sasaran Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2026 – 2030 beserta target capaian yang akan dicapai dari tahun 2026-2030 sebagai berikut :

- 1) Sasaran 2 memiliki 2 indikator :
  - a. Indeks Profesionalitas ASN (Nilai Dimensi Kompetensi)
    - Presentase pemenuhan Terwujudnya Corporate University Sulawesi Tengah
  - b. Nilai Sub Aspek Sistem Merit Pengembangan SDM
    - Nilai Sub Aspek Sistem Merit Pengembangan SDM

**Tabel 2**  
**Indikator kinerja perangkat Daerah Tahun 2026 – 2030**

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	3	4	5	6	7	8	9	10
	<b>Indikator Kinerja Sasaran Perangkat Daerah</b>							
1.	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	25.87	26.00	27.00	28.00	29.00	30.00	30.00
2.	Nilai Sub Aspek Sistem Merit Pengembangan SDM	0.059	0.065	0.071	0.083	0.089	0.095	0.095

## 2.2 STRUKTUR PROGRAM DAN KEGIATAN TAHUN 2025

### a. Struktur Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Terkait Langsung Pencapaian Sasaran Tahun 2025

No	Sasaran	Program / Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran APBD Tahun 2025	Anggaran APBD Perubahan Tahun 2025	Bertambah / Berkurang
			Rp	Rp	Rp
1	2	3	4	5	6
	“Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN”  “Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pengembang Kompetensi”	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>Rp8.229.122.200,00</b>	<b>Rp5.817.807.650,00</b>	<b>( Rp2.411.314.550,00 )</b>
		<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	<b>Rp1.889.351.000,00</b>	<b>Rp1.650.907.450,00</b>	<b>( Rp238.443.550,00 )</b>
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Rp1.426.011.200,00	Rp1.239.854.950,00	( Rp186.156.250,00 )
		Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Rp463.339.800,00	Rp411.052.500,00	( Rp52.287.300,00 )
		<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Rp6.339.771.200,00</b>	<b>Rp4.166.900.200,00</b>	<b>( Rp2.172.871.000,00 )</b>
		Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi	Rp347.421.350,00	Rp201.176.650,00	( Rp146.244.700,00 )

		Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional			
		Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	Rp101.887.600,00	Rp168.405.600,00	Rp66.518.000,00
		Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	Rp56.831.850,00	Rp155.397.800,00	Rp98.565.950,00
		Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Rp512.136.950,00	Rp255.059.950,00	( Rp257.077.000,00 )
		Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	Rp98.525.700,00	Rp121.645.750,00	Rp23.120.050,00
		Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	Rp76.746.850,00	Rp3.585.750,00	( Rp73.161.100,00 )
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Rp4.941.190.950,00	Rp2.956.606.200,00	( Rp1.984.584.750,00 )
		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	Rp205.029.950,00	Rp305.022.500,00	Rp99.992.550,00
<b>Jumlah</b>			<b>Rp8.229.122.200,00</b>	<b>Rp5.817.807.650,00</b>	<b>( Rp2.411.314.550,00 )</b>

**b. Struktur Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Pendukung Pencapaian Sasaran Tahun 2025**

No	Sasaran	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran APBD Tahun 2025	Anggaran APBDP Tahun 2025	Bertambah / (berkurang)
			Rp	Rp	Rp
1	2	3	4	5	6
1	Capaian Indeks Reformasi Birokrasi	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH</b>	<b>Rp16.985.074.501,00</b>	<b>Rp14.829.094.114,15</b>	<b>( Rp2.155.980.386,85 )</b>
		<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>Rp703.439.100,00</b>	<b>Rp742.413.876,25</b>	<b>Rp38.974.776,25</b>
		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp581.010.050,00	Rp648.258.595,75	Rp67.248.545,75
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Rp71.346.150,00	Rp53.350.750,00	( Rp17.995.400,00 )
		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp51.082.900,00	Rp40.804.530,50	( Rp10.278.369,50 )
		<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Rp12.613.087.845,00</b>	<b>Rp11.330.991.987,53</b>	<b>( Rp1.282.095.857,47 )</b>
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp11.194.034.095,00	Rp10.022.268.887,53	( Rp1.171.765.207,47 )
		Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Rp1.240.534.000,00	Rp1.209.403.800,00	( Rp31.130.200,00 )
		Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Rp44.054.750,00	Rp14.514.550,00	( Rp29.540.200,00 )
		Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Rp43.495.000,00	Rp29.094.750,00	( Rp14.400.250,00 )
		Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Rp90.970.000,00	Rp55.710.000,00	( Rp35.260.000,00 )
		<b>Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</b>	<b>Rp136.724.600,00</b>	<b>Rp68.791.099,62</b>	<b>( Rp67.933.500,38 )</b>
		Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Rp136.724.600,00	Rp68.791.099,62	( Rp67.933.500,38 )
		<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Rp56.980.000,00</b>	<b>Rp8.770.000,00</b>	<b>( Rp48.210.000,00 )</b>
		Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Rp56.980.000,00	Rp8.770.000,00	( Rp48.210.000,00 )
		<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Rp595.061.001,00</b>	<b>Rp411.115.075,50</b>	<b>( Rp183.945.925,50 )</b>
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Rp80.235.751,00	Rp37.283.875,50	( Rp42.951.875,50 )
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp39.990.250,00	Rp19.989.200,00	( Rp20.001.050,00 )

		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Rp5.400.000,00	Rp0,00	( Rp5.400.000,00 )
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp469.435.000,00	Rp353.842.000,00	( Rp115.593.000,00 )
		<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Rp423.181.944,00</b>	<b>Rp421.721.776,00</b>	<b>( Rp1.460.168,00 )</b>
		Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp423.181.944,00	Rp421.721.776,00	( Rp1.460.168,00 )
		<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Rp1.500.586.828,00</b>	<b>Rp1.102.095.299,25</b>	<b>( Rp398.491.528,75 )</b>
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp1.109.119.672,00	Rp766.791.388,00	( Rp342.328.284,00 )
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp391.467.156,00	Rp335.303.911,25	( Rp56.163.244,75 )
		<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Rp956.013.183,00</b>	<b>Rp743.195.000,00</b>	<b>( Rp212.818.183,00 )</b>
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp383.500.000,00	Rp344.395.000,00	( Rp39.105.000,00 )
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp178.420.000,00	Rp168.880.000,00	( Rp9.540.000,00 )
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Rp394.093.183,00	Rp229.920.000,00	( Rp164.173.183,00 )
<b>Jumlah</b>			<b>Rp16.985.074.501,00</b>	<b>Rp14.829.094.114,15</b>	<b>( Rp2.155.980.386,85 )</b>

### 2.3 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 2025. 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 3**  
**Indikator Kinerja Utama Tahun 2021-2025**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	TARGET					Formula/Rumus Pencapaian
			2021	2022	2023	2024	2025	
1	Terlaksananya Peningkatan Persebaran, Kualitas dan Mutu Pembelajaran	Jumlah Akreditasi Program Pengembangan Kompetensi	4	4	5	5	5	$\frac{\text{Jumlah Akreditasi Tahun 2021} + \dots + \text{Jumlah Akreditasi Tahun 2025}}{\text{Jumlah Akreditasi Tahun 2021} + \dots + \text{Jumlah Akreditasi Tahun 2025}} \times 100$
Grade Akreditasi Lembaga Pengembangan Kompetensi		Grade "B"	Grade "B"	Grade "B"	Grade "B"	Grade "B"		
2	Terwujudnya kompetensi sumber daya manusia	Rata-Rata Lulusan Pegawai Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan	17,84 JP	18,96 JP	14 JP	17,53 JP	21 JP	$\frac{\text{Rata-Rata Lulusan Pegawai Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan}}{\text{Rata-Rata Lulusan Pegawai Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan}} \times 100$
		Jumlah Jenis Sertifikasi Kompetensi	3	3	3	3	3	
3	Terdapatnya peningkatan pengembangan kompetensi dan peningkatan daerah	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	17,56	38,97	35,34	38,13	31,44	$\frac{\text{Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal}}{\text{Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal}} \times 100$
		Jumlah Program Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan	8	11	11	15	15	

**Tabel 4**  
**Indikator Kinerja Utama Tahun 2025-2029**

NO	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Formula/Rumus Pencapaian	TARGET					Sumber Data	Pewaspadan Jumlah
				2025	2026	2027	2028	2029		
1	Meningkatnya Penguasaan, Kualitas dan Kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dan/atau Kompetensi	$\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal}}{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal}} \times 100$	15,87	16,00	17,98	18,60	19,00	Laporan Penyelenggaraan Pendidikan	1. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional 2. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pengembangan Kompetensi	Nilai Gabung Aspek Sistem Monev Pengembangan SDM	$\frac{\text{Nilai Gabung Aspek Sistem Monev pengembangan sumber manusia dan hasil survey pegawai ASN di wilayah oleh PANSER, BKS, LAN, dan Profesi/etika Pakar (Optional) (nilai maksimum 1) Persentase : Menunggu Penilaian Kepala BKS}}{\text{Nilai Gabung Aspek Sistem Monev pengembangan sumber manusia dan hasil survey pegawai ASN di wilayah oleh PANSER, BKS, LAN, dan Profesi/etika Pakar (Optional) (nilai maksimum 1) Persentase : Menunggu Penilaian Kepala BKS}} \times 100$	6,89	6,90	6,67	6,80	6,88	Hasil Kegiatan Survei	1. Bidang Sertifikasi Kompetensi Dan Penguasaan Keterampilan

## 2.4 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 reviu 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 2025 dengan indikator dan target capaiannya secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Perjanjian Kinerja Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah TA. 2025**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN melalui Pengembangan Kompetensi	Indeks Profesiionalitas ASN (Nilai Dimensi Kompetensi)	25.87 Point
2	Terwujudnya ASN Corporate University	Presentase pemenuhan Terwujudnya Corporate University Sulawesi Tengah	70 %

No	Program	Anggaran (Rp)	Keterangan
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	Rp.16.985.074.501.00	APBD
2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp. 8.299.122.200.00	APBD

Terjadi perubahan Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2025

menyesuaikan dengan peraturan terbaru Peraturan Presiden Nomor 91 tahun 2024 Tentang Perumusan Kebijakan Pengawasan Penerapan System Merit oleh Kementerian PAN RB dan Badan Kepegawaian Negara dilanjutkan dengan Peraturan Presiden Nomor 12 tahun 2025 tentang RPJMN, Pasal 7 ayat 7 penerapan prinsip Meritokrasi merupakan Program Prioritas Presiden dengan Indikator dan Target Capaiannya secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6**

**Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah  
Provinsi Sulawesi Tengah TA. 2025**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	25.87 Point
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pengembang Kompetensi	Nilai Sub Aspek Sistem Merit Pengembangan SDM	0.059 Point

No	Program	Anggaran (Rp)	Keterangan
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	Rp.15.817.766.388.50	APBD
2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp. 5.572.516.230.50	APBD

## **BAB III**

### **AKUNTABILITAS KINERJA**

#### **3.1 Capaian Kinerja**

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.

Dalam penentuan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Pengembangan Sumber Daya manusia terjadi perubahan pada pertengahan Tahun 2025 mengikuti Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) dan Peraturan Badan Kepegawaian Nasional (BKN) dan Kembali Berubah Pada Pertengahan Tahun 2025 hal ini merubah Rencana Indikator Kinerja sehingga belum dapat dilakukan perbandingan Indikator Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun-Tahun sebelumnya hal ini juga berdampak pada pencapaian target yang telah ditentukan di awal Tahun 2025, Target Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1

Target Indikator Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
(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 %
2	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	-	-	-	25.65 point	25.87 point	26 point	26 Point
3	Nilai Sub Aspek Sistem Merit Pengembangan SDM					0,059	065	0.088

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 kerjanya 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 2**  
**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	55	Sangat Rendah

Sumber: Permendagri RI No 86 Tahun 20

a. Membandingkan target dan realisasi kinerja tahun 2025

**Tabel 3**  
**Target dan Realisasi Indikator Kinerja**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %
1	2	3	4	5	6
1	Terwujudnya ASN Corporate University	Presentase pemenuhan Terwujudnya Corporate University Sulawesi Tengah	70 %	0	0
2	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	25.87 Point	9.69 Point	37.46 %
3	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pengembangan Kompetensi	Nilai Sub Aspek Sistem Merit Pengembangan SDM	0.059 Point	0 Point	0 %

Indikator Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah pada tahun 2025 Mengalami Perubahan dibandingkan tahun 2024. Hal tersebut terlihat pada tabel diatas indikator Presentase “pemenuhan Terwujudnya Corporate University Sulawesi Tengah” yang terdapat target sebesar 70 % mendapatkan realisasi 0 % dikarenakan perubahan indikator kinerja tersebut menyesuaikan dengan peraturan terbaru Peraturan Presiden Nomor 91 tahun 2024 Tentang Perumusan Kebijakan Pengawasan Penerapan System Merit oleh Kementrian PAN RB dan Badan Kepegawaian Negara dilanjutkan dengan Peraturan Presiden Nomor 12 tahun 2025 tentang RPJMN, Pasal 7 ayat 7 penerapan prinsip Meritokrasi merupakan Program Prioritas Presiden, sehingga hanya terdapat Indikator “indeks profesionalitas ASN dimensi kompetensi” dan Indikator “ Nilai Sub Aspek Sistem Merit Pengembangan SDM”, pada Indikator “indeks profesionalitas ASN Domensi Kompetensi “ 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 **9.69 poin**. Indikator “Nilai Sub Aspek Sistem

Merit Pengembangan SDM” ditetapkan dengan target sebesar **0,059**, namun pada periode penilaian berjalan **belum menerima hasil penilaian dari Badan Kepegawaian Negara (BKN)** yang menjadi nilai realisasi sehingga capaian bernilai **0**. Hal tersebut disebabkan karena “Nilai Sub Aspek Sistem Merit Pengembangan SDM” belum dapat dilakukan penilaian, mengingat petunjuk teknis penilaian dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) belum diterbitkan. Ketiadaan petunjuk teknis tersebut mengakibatkan belum adanya dasar dan mekanisme penilaian yang baku sebagai acuan pelaksanaan dan pengukuran capaian sub aspek dimaksud. Oleh karena itu, capaian belum dapat dihitung secara objektif dan akuntabel. Selanjutnya, perangkat daerah akan menindaklanjuti dan menyesuaikan pelaksanaan Sistem Merit Pengembangan SDM setelah petunjuk teknis dari BKN diterbitkan, sehingga penilaian dan pengukuran kinerja dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

**b. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir**

**Tabel 4**  
**Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja**  
**Tahun 2023 sampai dengan Tahun 2025**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2023			2024			2025		
			Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Terwujudnya Corporate University Sulawesi Tengah	Presentase Pemenuhan Terwujudnya Corporate University Sulawesi Tengah				40 %	40 %	100%	70%	0	0
2	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	-	-	-	25.65	30.34	118%	25.87	9.69	37.46%

	Keterampilan ASN										
6	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pengembangan Kompetensi	Nilai Sub Aspek Sistem Merit Pengembangan SDM	-	-	-	-	-	-	0.059	0	0

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja pada Tahun 2024 dan Tahun 2025, terdapat perbedaan yang signifikan terhadap realisasi dan capaian indikator kinerja yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Pada Tahun 2024, kinerja pengembangan ASN menunjukkan hasil yang sangat baik. indikator “Presentase Pemenuhan Terwujudnya Corporate University Sulawesi Tengah” pada Tahun 2024 juga menunjukkan kinerja optimal. Dengan target sebesar **40%**, realisasi yang dicapai adalah **40%**, sehingga capaian kinerja mencapai **100% namun pada tahun 2025 indikator tersebut tergantikan dengan indikator “Nilai Sub Aspek Sistem Merit Pengembangan SDM”** hal ini merujuk pada Peraturan Presiden Nomor 91 tahun 2024 Tentang Perumusan Kebijakan Pengawasan Penerapan System Merit oleh Kementrian PAN RB dan Badan Kepegawaian Negara dilanjutkan dengan Peraturan Presiden Nomor 12 tahun 2025 tentang RPJMN, Pasal 7 ayat 7 penerapan prinsip Meritokrasi merupakan Program Prioritas Presiden. Indikator “Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi” ditetapkan dengan target sebesar **25,65 poin** dan berhasil direalisasikan sebesar **30,34 poin**, sehingga mencapai **118%** dari target yang ditetapkan. Capaian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan pengembangan kompetensi ASN berjalan sangat efektif dan melampaui target kinerja, baik dari sisi perencanaan, pelaksanaan, maupun output yang dihasilkan. Selain itu,. Hal ini menandakan bahwa pembangunan dan implementasi konsep ASN Corporate University telah dilaksanakan sesuai dengan rencana dan target yang ditetapkan. Memasuki Tahun 2025, terjadi penurunan

dan perubahan pada capaian kinerja pada indikator pengembangan kompetensi ASN. Indikator “Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi” ditetapkan dengan target sebesar **25,87 poin**, namun realisasi yang dicapai hanya sebesar **9,69 poin**, sehingga capaian kinerja tercatat sebesar **37,46%**. Penurunan capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN pada Tahun 2025 belum berjalan optimal, baik dari sisi intensitas kegiatan, jangkauan sasaran, maupun hasil yang diperoleh, jika dibandingkan dengan capaian pada Tahun 2024. Selanjutnya, pada Tahun 2025 juga terdapat indikator baru yaitu “Nilai Sub Aspek Sistem Merit Pengembangan SDM” dengan target sebesar **0,059** Mengantikan Indikator “Presentase Pemenuhan Terwujudnya Corporate University Sulawesi Tengah. Namun demikian, realisasi yang dicapai masih sebesar **0**, sehingga capaian kinerja tercatat **0%**. Kondisi ini disebabkan karena Sub Aspek Sistem Merit Pengembangan SDM belum dapat dilakukan penilaian, mengingat petunjuk teknis penilaian dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) belum diterbitkan, sehingga belum tersedia dasar pengukuran yang sah dan akuntabel. Secara keseluruhan, jika dibandingkan antara Tahun 2024 dan Tahun 2025, kinerja pengembangan SDM aparatur pada Tahun 2024 menunjukkan capaian yang lebih tinggi dan stabil, sedangkan pada Tahun 2025 masih menghadapi kendala dalam implementasi dan penilaian kinerja, khususnya pada indikator pengembangan kompetensi dan penerapan Sistem Merit. Ke depan, diperlukan penguatan perencanaan, optimalisasi pelaksanaan program, serta penyesuaian kebijakan dan mekanisme penilaian sesuai dengan petunjuk teknis dari instansi pembina agar capaian kinerja pada tahun berikutnya dapat meningkat dan sejalan dengan target yang telah ditetapkan.

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

Dapat dilihat pada table dibawah ini realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dan target akhir Renstra namun Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengalami perubahan Indikator, menyesuaikan dengan peraturan terbaru Peraturan Presiden Nomor 91 tahun 2024 Tentang Perumusan Kebijakan Pengawasan Penerapan System Merit oleh Kementrian PAN RB dan Badan Kepegawaian Negara dilanjutkan dengan Peraturan Presiden

Nomor 12 tahun 2025 tentang RPJMN, Pasal 7 ayat 7 penerapan prinsip Meritokrasi merupakan Program Prioritas Presiden perubahan ini menyesuaikan dengan indeks profesionalitas ASN dimensi kompetensi, pada indeks profesionalitas ASN perhitungan capaian dibagi menjadi beberapa poin sehingga mengharuskan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Merubah Indikator Kinerjanya.

**Tabel 5**  
**Indikator Kinerja Sebelum Perubahan**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2025	Target Akhir Renstra 2026	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6=4/5*100
1	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	9.69 Point	26 Point	37.26 %
2	Terwujudnya Corporate University	Presentase pemenuhan Terwujudnya Corporate University Sulawesi Tengah	0	100 %	0 %

Dapat dilihat pada table dibawah ini merupakan perubahan indikator dan target yang menjadi tolak ukur demi mencapai sasaran strategis sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 91 tahun 2024 Tentang Perumusan Kebijakan Pengawasan Penerapan System Merit oleh Kementrian PAN RB dan Badan Kepegawaian Negara dilanjutkan dengan Peraturan Presiden Nomor 12 tahun 2025 tentang RPJMN, Pasal 7 ayat 7 penerapan prinsip Meritokrasi merupakan Program Prioritas Presiden .

**Tabel 6**  
**Indikator Kinerja Sesudah Perubahan**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2025	Target Akhir Renstra 2029	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6=4/5*100
1	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	9.69 Point	29 Point	33.41 %

2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pengembangan Kompetensi	Nilai Sub Aspek Sistem Merit Pengembangan SDM	0	0.095	0 %
---	---	---	---	-------	-----

Perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan Tahun 2025 dan target jangka menengah sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) organisasi menunjukkan bahwa capaian kinerja masih berada di bawah target akhir Renstra dan memerlukan upaya penguatan pada periode perencanaan selanjutnya. Pada indikator “Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi”, target kinerja Tahun 2029 ditetapkan sebesar **29.00 poin**, dengan realisasi yang dicapai sebesar **9,69 poin** atau **33.41%**. Jika dibandingkan dengan target akhir Renstra sebesar **29 poin**, maka realisasi kinerja hingga Tahun 2025 baru mencapai sekitar **33.41%** dari target jangka menengah. Kondisi ini menunjukkan bahwa capaian kinerja pengembangan kompetensi ASN masih relatif rendah dan belum sejalan dengan sasaran strategis yang ingin dicapai pada akhir periode Renstra. Hal tersebut mengindikasikan perlunya peningkatan efektivitas program, optimalisasi metode pengembangan kompetensi, serta penguatan dukungan kebijakan dan anggaran agar target jangka menengah dapat tercapai. Selanjutnya, pada indikator “Nilai Sub Aspek Sistem Merit Pengembangan SDM”, target Tahun 2025 sekaligus target akhir Renstra ditetapkan sebesar **0,095**. Namun demikian, realisasi kinerja hingga Tahun 2025 masih 0, sehingga capaian kinerja tercatat **0%**. Selain itu, capaian tersebut mengalami penurunan sebesar 80,54% dibandingkan capaian tahun sebelumnya, serta baru mencapai **37,27%** dari target akhir Renstra. Rendahnya capaian indikator ini disebabkan karena Sub Aspek Sistem Merit Pengembangan SDM belum dapat dinilai, mengingat petunjuk teknis penilaian dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) belum diterbitkan, sehingga belum tersedia dasar penilaian yang objektif dan terstandar.

Secara keseluruhan, perbandingan realisasi kinerja sampai dengan Tahun 2025 terhadap target jangka menengah Renstra menunjukkan bahwa sebagian besar indikator strategis masih memerlukan percepatan capaian. Untuk mendukung pencapaian target akhir Renstra, organisasi perlu melakukan penguatan perencanaan, peningkatan kualitas

pelaksanaan program pengembangan SDM, serta penyesuaian kebijakan dan mekanisme evaluasi sesuai dengan regulasi dan petunjuk teknis dari instansi pembina, khususnya terkait penerapan Sistem Merit.

**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.

**Tabel 7**  
**Perbandingan Realisasi tahun 2025 dengan Target Standar Nasional**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2025	Target Standar Nasional	% Capaian
1	Terwujudnya Corporate University	Presentase Pemenuhan Terwujudnya Corporate University Sulawesi Tengah	0 %	100%	0 %
2	Meningkatnya Profesionalitas ASN melalui Pengembangan Kompetensi	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	9.69 Point	40 Point	24.23 %
3	Meningkatnya Nilai Sub Aspek sistem Merit Pengembangan SDM	Nilai Sub Aspek sistem Merit Pengembangan SDM	0 Point	1 Point	0

Dalam rangka menilai tingkat pencapaian kinerja terhadap standar yang berlaku secara nasional maupun praktik di daerah lain, dilakukan perbandingan capaian indikator kinerja Presentase pemenuhan Terwujudnya Corporate University Sulawesi Tengah Pada Tujuan/Sasaran Terwujudnya Corporate University. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, Realisasi Presentase Pemenuhan Terwujudnya Corporate University Sulawesi Tengah sampai dengan tahun 2025 tidak mendapatkan hasil capaian hal ini dikarenakan perubahan sasaran strategis dan indikator kinerja sehingga tidak dapat dilanjutkan hal ini karena diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 91 tahun 2024 Tentang Perumusan Kebijakan Pengawasan Penerapan System Merit oleh Kementrian PAN RB dan Badan Kepegawaian Negara dilanjutkan dengan Peraturan Presiden Nomor 12 tahun 2025 tentang RPJMN, Pasal 7 ayat 7 penerapan prinsip Meritokrasi merupakan Program Prioritas Presiden, Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi pada tujuan/sasaran “Meningkatnya Profesionalitas ASN melalui

Pengembangan Kompetensi”. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, realisasi Indeks Profesional ASN (Nilai Dimensi Kompetensi) sampai dengan Tahun 2025 tercatat sebesar 9,69 poin. Sementara itu, standar atau target nasional yang ditetapkan untuk indikator tersebut adalah sebesar 40 poin. Dengan demikian, capaian kinerja yang diraih baru mencapai 24,23% dari standar nasional.

Jika dibandingkan dengan standar nasional maupun capaian yang umumnya ditetapkan dan dicapai oleh provinsi serta kabupaten/kota lain, capaian tersebut masih berada pada kategori rendah dan menunjukkan adanya kesenjangan (gap) yang cukup signifikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan organisasi masih belum optimal, baik dari sisi cakupan ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi, kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan jabatan, maupun integrasi program pengembangan kompetensi ke dalam sistem manajemen talenta ASN.

Rendahnya capaian terhadap standar nasional ini antara lain dipengaruhi oleh keterbatasan pelaksanaan program pengembangan kompetensi yang terstruktur dan berkelanjutan, belum optimalnya pemetaan kebutuhan kompetensi ASN, serta belum sepenuhnya terintegrasinya pengembangan kompetensi dengan kebijakan Sistem Merit dan manajemen kinerja ASN. Selain itu, perbedaan kapasitas fiskal dan dukungan kebijakan antar daerah juga menjadi faktor yang memengaruhi variasi capaian antar provinsi maupun kabupaten/kota. Ke depan, untuk memperkecil kesenjangan dengan standar nasional dan meningkatkan daya saing capaian kinerja dengan daerah lain, diperlukan upaya strategis berupa penguatan perencanaan pengembangan kompetensi ASN, optimalisasi pemanfaatan metode pembelajaran berbasis ASN Corporate University, serta peningkatan sinergi dengan instansi pembina dalam rangka peningkatan kualitas dan profesionalitas ASN secara berkelanjutan.

**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.

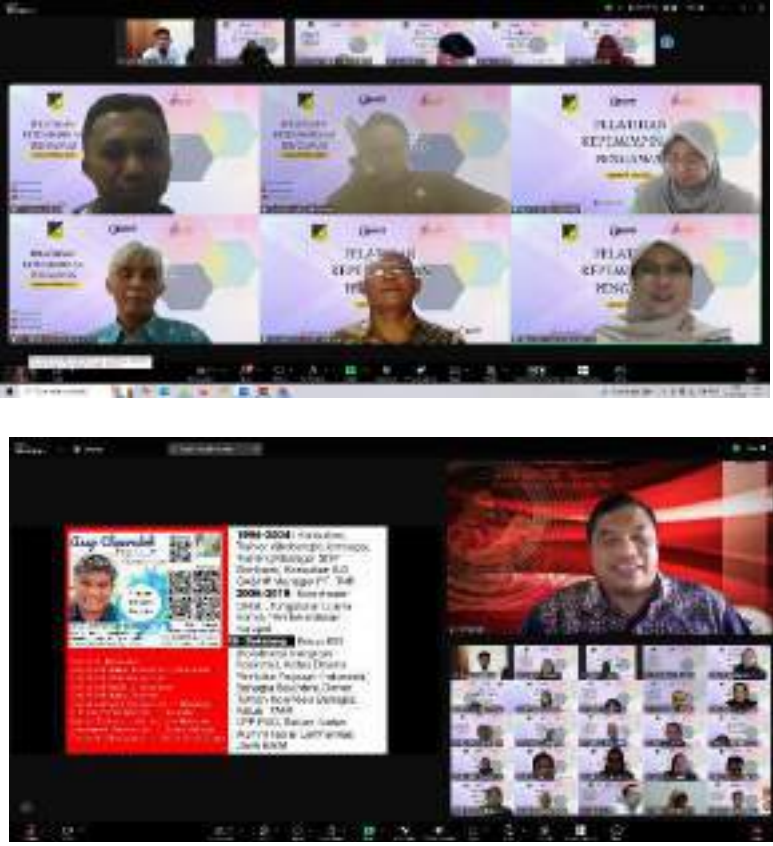

Selama pelaksanaan program kegiatan, terdapat beberapa Kegagalan, di antaranya :

- a. Belum optimalnya data kepegawaian sehingga menghambat dalam melakukan pemanggilan peserta demi mencapai terlaksana kegiatan yang menjadi target kinerja beberapa sub kegiatan.
- b. Terdapat perubahan Indikator Kinerja yang akhirnya menjadi kesulitan terbesar dalam mencapai Target Indikator kinerja
- c. 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.

Tabel 8

Kegiatan yang menunjang keberhasilan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

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

<p>4</p>	<p><b>Pelatihan Dasar CPNS,</b>  Tujuan Latsar CPNS (Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil) adalah untuk membentuk CPNS yang berkarakter, profesional, dan berintegritas sesuai dengan nilai-nilai dasar ASN serta mampu melaksanakan tugas sebagai pelayan publik.</p>	
<p>5</p>	<p><b>Orientasi PPPK,</b> Tujuan Orientasi PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) adalah untuk membekali PPPK yang baru diangkat agar mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional, berintegritas, serta</p>	

	<p>selaras dengan nilai-nilai ASN dan tujuan organisasi.</p>	
--	--	--

Penyebab kegagalan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat tercapai dikarenakan Rendahnya capaian Nilai Sub Aspek Sistem Merit pada Pengembangan SDM disebabkan oleh beberapa faktor utama, baik dari aspek regulasi, teknis, maupun kelembagaan, sebagai berikut:

1. Belum Terbitnya Petunjuk Teknis dari Instansi Pembina  
 Penilaian Sub Aspek Pengembangan SDM dalam Sistem Merit masih menunggu petunjuk teknis resmi dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai instansi pembina manajemen ASN. Kondisi ini menyebabkan indikator dan metode penilaian belum dapat diterapkan secara optimal, sehingga capaian kinerja belum dapat dinilai atau masih rendah.
2. Belum Optimalnya Integrasi Sistem Informasi Pengembangan SDM  
 Data dan informasi terkait pengembangan kompetensi ASN (pelatihan, diklat, coaching, mentoring, dan pengembangan karier) belum sepenuhnya terintegrasi dalam satu sistem informasi yang mendukung pembuktian penerapan sistem merit secara menyeluruh.
3. Keterbatasan Bukti Dukung Penilaian Sistem Merit  
 Dokumen perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan SDM belum

seluruhnya terdokumentasi sesuai standar penilaian sistem merit, sehingga berdampak pada rendahnya nilai yang diperoleh.

4. Belum Selarasnya Perencanaan Pengembangan SDM dengan Manajemen Talenta  
Pengembangan kompetensi ASN belum sepenuhnya berbasis pada hasil pemetaan talenta, kebutuhan jabatan, dan rencana suksesi, sehingga belum memenuhi prinsip objektivitas dan keadilan dalam sistem merit.
5. Koordinasi Antar Perangkat Daerah Belum Optimal  
Pelaksanaan pengembangan SDM masih berjalan parsial di masing-masing perangkat daerah dan belum sepenuhnya terkoordinasi dalam satu kebijakan pengembangan SDM aparatur secara terpadu.

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

- a. Penerimaan ASN baik PNS dan PPPK tahun anggaran 2024 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 petunjuk teknis dari instansi pembina terkait Penilaian Sub Aspek Pengembangan SDM dalam Sistem Merit masih menunggu petunjuk teknis resmi dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai instansi pembina manajemen ASN. Kondisi ini menyebabkan indikator dan metode penilaian belum dapat diterapkan secara optimal, sehingga capaian kinerja belum dapat dinilai atau masih rendah.

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 BKN (Badan Kepegawaian Negara)

**f. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya**

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

**Tabel 9**  
**Realisasi Anggaran dan Tingkat Efisiensi**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja			Anggaran			Tingkat Efisiensi
		Target	Realisasi	Capaian	Anggaran	Realisasi	Capaian	
1	2	3	4	5	6	7	8	9 = 5-8
1	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	25,87 Point	9,69 Point	37,46 %	Rp. 5.817.807.650	Rp. 5.451.587.773	93,71 %	-56,25%
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pengembangan Kompetensi	0,059 Point	0 Point	0 %	Rp.1.878.255.200	Rp.1.802.211.050	95,95 %	-95,95%

Berdasarkan tabel efisiensi sumber daya dan realisasi anggaran dapat dilihat bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat menyerap anggaran yang ada untuk Sasaran Strategis Pertama dengan Capaian 93,71 % serta Tingkat efisiensi sebesar -56,25% dan Sasaran Strategi Kedua Sebesar 95,71% serta Tingkat efisiensi sebesar -95.95%, hal ini tentu terdapat beberapa kendala dalam melaksanakan kegiatan seperti yang sudah dijabarkan pada Point e.

**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.

**Tabel 9**  
**Target, Realisasi Dan Capaian Setiap Indikator**

No	Program dan Kegiatan	Sasaran Kinerja/ Indikator Kinerja	Satuan	Target		Realisasi		Capaian %	
				Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN								
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Realisasi Keuangan	Persen	70%	14,829,094,114.15	70%	8,460,061,062	1.0	0.57
		Indeks Kepuasan Masyarakat	Poin	100		100		1.0	
		Nilai Sakip BPSDMD	Poin	75		75		1.0	
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	75	742,413,876	75	379,557,314	1.0	0.51
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	Dokumen	9	648,258,596	9	321,272,214	1.0	0.50
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Dokumen	3	53,350,750.00	2.96	34,643,650	1.0	0.65
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen evaluasi kinerja Perangkat Daerah	Laporan/ Dokumen	1	40,804,530.50	1.00	23,641,450	1.0	0.58
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Realisasi Anggaran	%	70	11,330,991,988	69.88	6,508,943,479	1.00	0.57

No	Program dan Kegiatan	Sasaran Kinerja/ Indikator Kinerja	Satuan	Target		Realisasi		Capaian %	
				Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang	12	10,022,268,887.53	12.00	5,569,363,979	1.00	0.56
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Dokumen	1	1,209,403,800.00	0.99	869,192,700	0.99	0.72
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Dokumen	2	14,514,550.00	1.99	13,250,100	1.00	0.91
	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	Dokumen	2	29,094,750.00	2.00	25,637,050	1.00	0.88
	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Dokumen	1	55,710,000.00	1.00	31,499,650	1.00	0.57
	<b>Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</b>	<b>Jumlah Laporan Pengelolaan Barang Milik Daerah</b>	<b>Laporan</b>	<b>1</b>	<b>68,791,100</b>	<b>1.00</b>	<b>33,973,800</b>	<b>1.00</b>	<b>0.49</b>
	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah	Laporan	2	68,791,099.62	2.00	33,973,800	1.00	0.49
	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)</b>	<b>Nilai</b>	<b>100</b>	<b>8,770,000</b>	<b>100.00</b>	4,418,080	<b>1.00</b>	<b>0.50</b>
	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	Orang	4	8,770,000.00	4.00	4,418,080	1.00	0.50
	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)</b>	<b>Nilai</b>	<b>100</b>	<b>411,115,076</b>	<b>100.00</b>	<b>275,956,814</b>	<b>1.00</b>	<b>0.67</b>
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket	2	37,283,875.50	2.00	36,776,500	1.00	0.99
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah barang cetakan dan penggandaan yang Disediakan	Buku	2	19,989,200.00	2.00	12,988,350	1.00	0.65

No	Program dan Kegiatan	Sasaran Kinerja/ Indikator Kinerja	Satuan	Target		Realisasi		Capaian %	
				Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Bahan bacaan	Laporan	1	-	1.00	-	1.00	-
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	1	353,842,000.00	1.00	226,191,964	1.00	0.64
	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Jumlah laporan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Pemerintah Daerah</b>	<b>Laporan</b>	<b>1</b>	<b>421,721,776</b>	<b>1.00</b>	<b>-</b>	<b>1.00</b>	<b>-</b>
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Unit	21	421,721,776.00	21.00	-	1.00	-
	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)</b>	<b>Nilai</b>	<b>100</b>	<b>1,102,095,299</b>	<b>100.00</b>	<b>805,581,814</b>	<b>1.00</b>	<b>0.73</b>
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	12	766,791,388.00	12.00	606,361,094	1.00	0.79
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum	Laporan	6	335,303,911.25	6.00	199,220,720	1.00	0.59
	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)</b>	<b>Nilai</b>	<b>100</b>	<b>743,195,000</b>	<b>100.00</b>	<b>451,629,761</b>	<b>1.00</b>	<b>0.61</b>
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	Unit	20	344,395,000.00	20.00	230,544,511	1.00	0.67
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	Unit	177	229,920,000.00	176.25	112,720,250	1.00	0.49
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang dipelihara	Unit	19	168,880,000.00	19.05	108,365,000	1.00	0.64

No	Program dan Kegiatan	Sasaran Kinerja/ Indikator Kinerja	Satuan	Target		Realisasi		Capaian %	
				Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Prajabatan	Persen	100	5,817,807,650.00	100.00	3,186,530,196	1.00	0.55
		Persentase Hasil Monitoring Evaluasi Yang di terapkan	Persen	100		100.00		1.00	
		Persentase ASN Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis	Persen	15,25		15.25		1.00	
		Persentase ASN Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Fungsional	Persen	1.32		1.32		1.00	
	Pengembangan Kompetensi Teknis	Presentase ASN yang lulus Pelatihan Teknis Umum dan Pilihan Administrasi	Persen	2,48	1,650,907,450	2.48	674,360,391	1.00	0.41
		Presentase ASN yang lulus Pelatihan Teknis Substantif dan Sosio Kultura	Persen	0,78		0.78		1.00	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	JUMLAH ALUMNI Pengembangan Kompetensi Teknis Umum	Orang	230	1,239,854,950	229.00	475,528,260	1.00	0.38
		JUMLAH ALUMNI Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	Orang	280		280.00		1.00	
		JUMLAH ALUMNI Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan	Orang	1,630		1630.00		1.00	

No	Program dan Kegiatan	Sasaran Kinerja/ Indikator Kinerja	Satuan	Target		Realisasi		Capaian %	
				Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Dokumen Hasil Monitoring, Evaluasi dan Kajian Hasil Penerapan Pengembangan Kompetensi Teknis PROVINSI Sulawesi Tengah	Dokumen	3	411,052,500.00	3.00	198,832,131	1.00	0.48
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Kebijakan dan Rencana Sertifikasi Kompetensi dan Pengembangan Kompetensi yang diterbitkan	Persen	100	4,166,900,200.0	100.00	2,512,169,805	1.00	0.60
		Jumlah ASN yang Mengikuti Pelatihan Manajerial	Orang	360		340.00		0.94	
		Jumlah Program Pengembangan Kompetensi Fungsional	Program	3		3.00		1.00	
		Persentase ASN hasil pelatihan barang jasa yang mengikuti sertifikasi	Persen	80		80.00		1.00	
		Persentase Kebijakan Implementasi ASN CorpU Sulawesi Tengah	Persen	40		39.00		0.98	
		Jumlah Dokumen Lembaga Sertifikasi	Dokumen	1		1.00		1.00	
		Persentase Prosedu Akreditasi yang diterapkan	Persen	100		100.00		1.00	

No	Program dan Kegiatan	Sasaran Kinerja/ Indikator Kinerja	Satuan	Target		Realisasi		Capaian %	
				Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	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	Dokumen Analisis Kebutuhan Kompetensi Manajerial, Jabatan Fungsional dan Kompetensi Pemerintahan	Dokumen	4	201,176,650.00	4.00	110,680,000	1.00	0.55
	Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	Cakupan Layanan Lembaga Sertifikasi Pemerintahan Dalam Negeri	Persen	2	168,405,600.00	2.00	64,298,540	1.00	0.38
	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	Jumlah ASN Provinsi dan Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi	Orang	61	155,397,800.00	60.77	113,230,760	1.00	0.73
	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Laporan	5	255,059,950.00	5.00	147,211,710	1.00	0.58
	Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	Jumlah MoU Kediklatan	MoU	13	121,645,750	13.00	71,457,640	1.00	0.59
		Jumlah Kerjasama Pelaksanaan Pelatihan Dengan K/L/D	PKS	13		13.00		1.00	
	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	Dokumen Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Daerah, Manajerial dan Fungsional	Dokumen	1	3,585,750.00	1.00	-	1.00	-
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Fasilitasi Penyelenggaraan pengembangan kompetensi pemerintahan daerah bagi Pimpinan Daerah dan DPRD	Kegiatan	0	2,956,606,200	0.00	1,827,618,555		0.62

No	Program dan Kegiatan	Sasaran Kinerja/ Indikator Kinerja	Satuan	Target		Realisasi		Capaian %	
				Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Persentase Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang memiliki kompetensi Kepemimpinan Nasional Tk II	Persen	100		100.00		1.00	
		Persentase Pejabat Administrator yang memiliki Kompetensi Kepemimpinan Administrator	Persen	80		80.00		1.00	
		Persentase Pejabat Pengawas yang memiliki Kompetensi Kepemimpinan Pengawas	Persen	40		40.00		1.00	
		Persentase Lulusan LATSAR CPNS dan Orientasi PPPK	Persen	100		100.00		1.00	
		Jumlah pejabat fungsional yang Mengikuti Pengembangan kompetensi fungsional	Alumni	40		40.00		1.00	
	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	Dokumen Hasil Monitoring, Evaluasi dan Kajian Hasil Penerapan Diklat Manajerial dan Jabatan Fungsional	Dokumen	1	305,022,500.00	1.00	177,672,600	1.00	0.58
<b>JUMLAH</b>				<b>92.5</b>	<b>20,646,901,764.15</b>	<b>87.06</b>	<b>17,652,086,637</b>	<b>0.94119</b>	<b>0.85</b>

### 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 10**  
**Tabel Efisiensi Anggaran dan Realisasi Anggaran Tahun 2025**

Uraian Urusan, Organisasi, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%	Ket
1	2	3	4	5
<b>UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN</b>	<b>20,646,901,764.15</b>	<b>17,652,086,637.00</b>	<b>85.50</b>	
<b>PENDIDIKAN DAN PELATIHAN</b>	<b>20,646,901,764.15</b>	<b>17,652,086,637.00</b>	<b>85.50</b>	
<b>Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah</b>	<b>20,646,901,764.15</b>	<b>17,652,086,637.00</b>	<b>85.50</b>	
<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI</b>	<b>14,829,094,114.15</b>	<b>12,203,189,114.00</b>	<b>82.29</b>	
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	742,413,876.25	737,675,585.00	99.36	
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	648,258,595.75	645,582,085.00	99.59	
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	53,350,750.00	53,258,550.00	99.83	

Uraian Urusan, Organisasi, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%	Ket
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	40,804,530.50	38,834,950.00	95.17	
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	11,330,991,987.53	8,816,000,034.00	77.80	
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	10,022,268,887.53	7,532,009,034.00	75.15	
Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	1,209,403,800.00	1,185,131,450.00	97.99	
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	14,514,550.00	14,063,150.00	96.89	
Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	29,094,750.00	29,086,850.00	99.97	
Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	55,710,000.00	55,709,550.00	100.00	
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	68,791,099.62	66,627,700.00	96.86	
Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	68,791,099.62	66,627,700.00	96.86	
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	8,770,000.00	4,418,080.00	50.38	
Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	8,770,000.00	4,418,080.00	50.38	
Administrasi Umum Perangkat Daerah	411,115,075.50	381,805,564.00	92.87	
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	37,283,875.50	36,776,500.00	98.64	
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	19,989,200.00	19,989,100.00	100.00	
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	353,842,000.00	325,039,964.00	91.86	
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	421,721,726.00	400,778,820.00	95.03	
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	421,721,726.00	400,778,820.00	95.03	
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1,102,095,299.25	1,073,494,492.00	97.40	
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	766,791,388.00	738,858,268.00	96.36	
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	335,303,911.25	334,636,224.00	99.80	
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	743,195,000.00	722,388,839.00	97.20	
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	344,395,000.00	336,573,339.00	97.73	
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	168,880,000.00	166,325,000.00	98.49	
Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	229,920,000.00	219,490,500.00	95.46	
<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>5,817,807,650.00</b>	<b>5,448,897,523.00</b>	<b>93.66</b>	
Pengembangan Kompetensi Teknis	1,650,907,450.00	1,435,314,798.00	86.94	
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	1,239,854,950.00	1,070,355,982.00	86.33	
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	411,052,500.00	364,958,816.00	88.79	

Uraian Urusan, Organisasi, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%	Ket
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	4,166,900,200.00	4,013,582,725.00	96.32	
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, serta Jabatan Fungsional	201,176,650.00	188,336,860.00	93.62	
Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	168,405,600.00	148,333,680.00	88.08	
Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	155,397,800.00	127,455,010.00	82.02	
Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	255,059,950.00	189,494,510.00	74.29	
Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	121,645,750.00	114,032,640.00	93.74	
Penyusunan Standar Peringkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	3,585,750.00	3,585,750.00	100.00	
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	2,956,606,200.00	2,938,651,875.00	99.39	
Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, 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	305,022,500.00	303,692,400.00	99.56	
<b>Jumlah</b>	<b>20,293,656,014.15</b>	<b>17,319,522,867.00</b>	<b>85.34</b>	

Keterangan : \*Sumber BPSDMD Prov. Sulawesi Tengah Tahun 2025

Capaian realisasi anggaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah pada Tahun Anggaran 2025 tercatat sebesar 85,54%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa secara umum pelaksanaan program dan kegiatan telah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat deviasi antara target dan realisasi anggaran. Salah satu faktor utama yang memengaruhi belum optimalnya capaian realisasi adalah realisasi belanja gaji, yang memberikan kontribusi deviasi sekitar 12%. Deviasi ini terjadi karena adanya komponen belanja pegawai yang tidak sepenuhnya terserap sesuai dengan pagu yang direncanakan, antara lain dipengaruhi oleh dinamika kepegawaian dan kebijakan pengelolaan belanja pegawai selama tahun berjalan.

Selain itu, rendahnya serapan anggaran juga dipengaruhi oleh adanya surat edaran terkait pembatasan pelaksanaan kegiatan, khususnya kegiatan yang dinilai belum bersifat mendesak (urgent) dan masih dapat ditunda pelaksanaannya. Kebijakan tersebut berdampak

pada penyesuaian jadwal dan penundaan beberapa kegiatan BPSDM, sehingga realisasi anggaran tidak dapat terserap secara maksimal hingga akhir tahun anggaran. Meskipun demikian, BPSDM tetap berkomitmen untuk meningkatkan kualitas perencanaan dan pelaksanaan anggaran pada tahun berikutnya, dengan memastikan prioritas kegiatan yang selaras dengan kebijakan pemerintah serta mengoptimalkan pengendalian dan monitoring pelaksanaan anggaran agar capaian realisasi dapat lebih optimal.

### 3.3 Inovasi

Pada Tahun 2025, BPSDM Provinsi Sulawesi Tengah berhasil menghadirkan sebuah inovasi strategis dalam pengembangan kompetensi aparatur, khususnya pada bidang pendidikan dan pelatihan antikorupsi. Inovasi tersebut diwujudkan melalui keberhasilan BPSDM Provinsi Sulawesi Tengah memperoleh Sertifikasi Tempat Uji Kompetensi (TUK) Pendidikan dan Pelatihan Antikorupsi dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Sertifikasi ini menandai bahwa BPSDM Provinsi Sulawesi Tengah telah memenuhi standar nasional sebagai lembaga yang berwenang melaksanakan proses uji kompetensi bagi Penyuluh Antikorupsi dan berbagai program penguatan integritas aparatur. Dengan diperolehnya sertifikasi tersebut, BPSDM Provinsi Sulawesi Tengah menjadi provinsi pertama di Indonesia yang memiliki Tempat Uji Kompetensi Pendidikan dan Pelatihan Antikorupsi yang tersertifikasi oleh KPK.




Keberadaan Tempat Uji Kompetensi ini merupakan langkah inovatif dalam memperkuat ekosistem pendidikan antikorupsi di lingkungan pemerintahan daerah. Melalui fasilitas ini, proses sertifikasi dan pengujian kompetensi dapat dilaksanakan secara lebih efektif, terstandar, serta menjangkau lebih banyak aparatur sipil negara maupun masyarakat yang memiliki komitmen dalam upaya pencegahan korupsi.



Inovasi ini juga memberikan dampak positif dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, memperkuat budaya integritas, serta mendukung upaya pemerintah dalam membangun tata kelola pemerintahan yang bersih dan bebas dari praktik korupsi. Dengan demikian, BPSDM Provinsi Sulawesi Tengah tidak hanya berperan sebagai lembaga pengembangan kompetensi aparatur, tetapi juga menjadi pelopor dalam penguatan pendidikan dan sertifikasi antikorupsi di tingkat daerah di Indonesia.

### **3.4 Penghargaan**

<p>1 Pada Tahun 2025, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Sulawesi Tengah telah memperoleh Sertifikasi Tempat Uji Kompetensi Pendidikan dan Pelatihan Antikorupsi dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Sertifikasi ini merupakan bentuk pengakuan resmi bahwa BPSDM telah memenuhi standar dan persyaratan yang ditetapkan oleh KPK (Komisi Pemberantasan Korupsi) dalam penyelenggaraan uji kompetensi di bidang pendidikan dan pelatihan antikorupsi.</p> <p>Dengan diperolehnya sertifikasi tersebut, BPSDM dinyatakan memiliki sarana dan prasarana, sumber daya manusia, serta sistem penyelenggaraan uji kompetensi yang sesuai dengan ketentuan dan kaidah Diklat Antikorupsi KPK. Sertifikasi ini juga memperkuat peran</p>	
---	--

BPSDM sebagai lembaga pengembangan kompetensi yang berkomitmen terhadap penguatan integritas, profesionalitas, dan budaya antikorupsi bagi aparatur sipil negara.


Capaian ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan antikorupsi di lingkungan pemerintah daerah serta berkontribusi positif terhadap pencapaian reformasi birokrasi dan penerapan sistem merit.



2 Pada Tahun 2025, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) berhasil memperoleh penilaian Akuntabilitas Kinerja dengan Predikat A. Capaian ini menunjukkan bahwa penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan BPSDM telah dilaksanakan secara sangat baik, mulai dari aspek perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, hingga evaluasi dan capaian kinerja yang berorientasi pada hasil.

Predikat A tersebut mencerminkan bahwa BPSDM telah mampu menyelaraskan tujuan dan sasaran strategis dengan pelaksanaan program dan kegiatan, serta didukung oleh pengelolaan anggaran yang efektif, efisien, dan akuntabel. Selain itu, capaian ini juga menegaskan komitmen BPSDM dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang



	<p>baik (good governance) dan peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.</p> <p>Keberhasilan memperoleh predikat A menjadi motivasi bagi BPSDM untuk terus meningkatkan kualitas kinerja, memperkuat budaya kinerja, serta memastikan bahwa setiap pelaksanaan tugas dan fungsi memberikan manfaat nyata bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur.</p>	
3	<p>Pada Tahun 2025, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) berhasil memperoleh penghargaan sebagai lembaga penyelenggara pelatihan terakreditasi.</p> <p>Penghargaan tersebut diberikan atas terpenuhinya standar mutu penyelenggaraan pelatihan sesuai ketentuan yang berlaku.</p> <p>Dalam capaian tersebut, BPSDM dinyatakan</p>	

<p>terakreditasi untuk menyelenggarakan Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dengan kategori Akreditasi A yang berlaku selama 5 (lima) tahun, serta Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) dengan kategori Akreditasi B yang berlaku selama 3 (tiga) tahun.</p> <p>Pencapaian ini mencerminkan komitmen BPSDM dalam menjaga kualitas tata kelola penyelenggaraan pelatihan aparatur, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran. Selain itu, akreditasi ini menjadi landasan penting dalam mendukung peningkatan kompetensi dan profesionalitas ASN, khususnya dalam pengembangan kepemimpinan aparatur di lingkungan pemerintah daerah.</p>	
--	--

4 Pada Tahun 2025 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah mendapatkan penghargaan sebagai bentuk apresiasi partisipasi dan kerjasama dalam menyediakan tempat magang bagi mahasiswa jurusan Sosiologi Universitas Tadulako dalam mendukung pengembangan keterampilan dan pengetahuan dibidang sosiologi.



5 Pada tahun 2025 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah mendapatkan sertifikat Penghargaan atas dukungan terselenggaranya Kemenkeu Mengajar ke-10 yang diberikan oleh Kepala Perwakilan Kementerian Keuangan Provinsi Sulawesi Tengah



## **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 2025. Pada awal Tahun 2025 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 2025 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tengah Telah mencapai target kinerja yang telah ditetapkan pada Tahun 2025 dengan pencapaian kinerja rata – rata **37 %** nilai ini didapat melalui 2 Sasaran Strategis yakni

**1. Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN dengan target 25,87 Point dan realisasi sebesar 9.69 Point serta capaian 37.46 % dan 2. Nilai Sub Aspek Sistem Merit Pengembangan SDM dengan target 0.059 Point dan realisasi 0 hal ini dikarenakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum menerima hasil penilaian dari Badan Kepegawaian Nasional (BKN) .** 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 2025 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 2025 , sehingga capaian target-target RPJMD awal 2025-2029 belum dapat dicapai dengan maksimal.

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. Menyusun perencanaan pengembangan kompetensi yang lebih berbasis kebutuhan riil ASN (*training needs analysis*), selaras dengan jabatan, peta jabatan, serta arah kebijakan pembangunan daerah

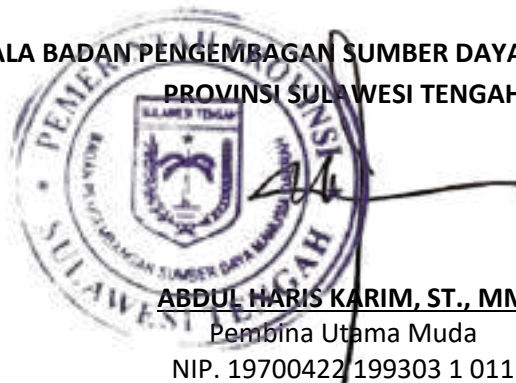
3. Meningkatkan kompetensi SDM kediklatan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tengah guna meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat.
4. Secara konsisten dan berkelanjutan melakukan perbaikan atau penyempurnaan penyelenggaraan diklat baik menyangkut materi, metode maupun sarana prasarannya.
5. Melakukan koordinasi intensif dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan instansi terkait agar implementasi sistem merit dan pengembangan kompetensi dapat segera dilaksanakan dan dinilai.
6. Mengoptimalkan metode pembelajaran yang lebih efisien, seperti *blended learning*, *e-learning*, dan pemanfaatan platform pembelajaran daring ASN.
7. Memperkuat koordinasi dengan perangkat daerah serta lembaga penyelenggara pelatihan, baik pemerintah maupun nonpemerintah, untuk memperluas akses dan ragam pengembangan kompetensi ASN.
8. Meningkatkan aktivitas pengendalian dan melakukan pengawasan serta monitoring secara terus menerus atas semua kegiatan
9. Mengintensifkan konsultasi, koordinasi dengan pengelola kediklatan baik dengan instansi pembina diklat (pusat), Provinsi maupun kabupaten/kota serta
10. Membuka jejaring yang lebih luas dalam rangka peningkatan kapasitas lembaga.

Demikian Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2025 ini kami susun sebagai implementasi keterbukaan dan akuntabilitas proses pembangunan sumber daya manusia di Provinsi Sulawesi Tengah.

Palu,

2026

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



**ABDUL HARIS KARIM, ST., MM**

Pembina Utama Muda

NIP. 197004221993031011



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025**

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

Nama : **Dr. MOH. YASRI SACULU, S.Sos, MT**  
 Jabatan : **PL. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH**

Selanjutnya disebut Pihak Pertama  
 Nama : **ANWAR HAFID**  
 Jabatan : **GUBERNUR SULAWESI TENGAH**  
 Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua.

Pihak Pertama berjanji:

1. Menunjukkan target kinerja yang akan dicapai 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. Delovinsiner menunjukkan target kinerja dengan melibatkan proses dan validasi fak dan keuangan perangkat daerah sesuai target yang telah ditetapkan dalam Sistem Elektronik Monitoring dan Evaluasi Pengendalian dan Pelaporan Pembangunan (je-MEP).

Pihak Kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka perbaikan penghapusan dan sanksi.

Pihak Kedua,  
 GUBERNUR SULAWESI TENGAH  
  
**ANWAR HAFID**

Pada, 14 September 2025  
 Pihak Pertama,  
 PL. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH  
  
**Dr. MOH. YASRI SACULU, S.Sos, MT**  
 Pembina Tingkat I  
 NP. 1870-022-19003-1-005

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025  
 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
 PROVINSI SULAWESI TENGAH**

NO	SAGARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya Penguasaan Keahlian dan Kemampuan ASN	Indeks Profesionalitas ASN Daerah	25,87 Poin
2.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pengembangan Kelembagaan	Nilai Sub-Angka Sistem Mutu Pengembangan SDM	0,795 Poin

PROGRAM	ANGGARAN	NET
1. Program Penunjang Insan Peningkat Rp. 15.811.798.588,00		4P80
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Rp. 5.572.819.200,00		4P80

Pihak Kedua,  
 GUBERNUR SULAWESI TENGAH  
  
**ANWAR HAFID**

Pada, 14 September 2025  
 Pihak Pertama,  
 PL. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH  
  
**Dr. MOH. YASRI SACULU, S.Sos, MT**  
 Pembina Tingkat I  
 NP. 1870-022-19003-1-005