



LAPORAN

KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

BPSDMD PROVINSI NTB

T A H U N 2 0 2 4



Jln. Pemuda No. 59 Kota Mataram



www.bpsdmd.ntbprop.go.id



@bpsdmd provinsi ntb

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia- Nya **Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BPSDM Daerah Provinsi NTB Tahun 2024** dapat diselesaikan tepat pada waktu yang ditentukan.

Laporan Kinerja ini sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat dan Pemerintah Provinsi NTB, dimana BPSDM Daerah Provinsi NTB berkomitmen untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil.

Disisi lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan dan solusi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategi BPSDM Daerah Provinsi NTB.

Semoga penyajian **Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BPSDM Daerah Provinsi NTB** menjadi cermin bagi kita semua untuk mengevaluasi kinerja organisasi selama satu tahun agar pengukuran kinerja kedepan lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pelaksanaan dan sebagai bahan evaluasi di masa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Mataram, Januari 2025

**Kepala BPSDMD
Provinsi Nusa Tenggara Barat**



Dr. H.ASHARI, SH.,MH.
NIP. 19661231 198603 1 105

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) adalah laporan yang disusun oleh instansi pemerintah sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap pelaksanaan perjanjian kinerja. Laporan ini mencakup rencana awal, hasil capaian, dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Disamping itu, LKjIP bertujuan untuk menilai sejauh mana instansi pemerintah berhasil dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah direncanakan dan memberikan informasi yang jelas mengenai capaian kinerja serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya. Sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) berpedoman kepada Peraturan Menteri 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.

Pengukuran kinerja merupakan suatu proses yang sistematis dan berkesinambungan yang bertujuan untuk mengevaluasi keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan, dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan program, kebijakan, sasaran, dan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, dilakukan pula analisis akuntabilitas kinerja yang mengkaji hubungan antara pencapaian kinerja kegiatan dengan program dan kebijakan yang ada. Hal ini dilakukan untuk memastikan keselarasan antara pencapaian kinerja dengan sasaran, tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan dalam dokumen rencana strategis instansi pemerintah. Dengan demikian, pengukuran kinerja tidak hanya menjadi alat untuk mengukur hasil, tetapi juga alat untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan program dan kebijakan guna mewujudkan tujuan jangka panjang.

Ringkasan capaian kinerja BPSDM Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat, dapat digambarkan sebagai berikut :

Sasaran : Meningkatnya Kompetensi ASN

Indikator sasaran: Rata-rata ASN yang memiliki Kompetensi

Capaian kinerja terhadap target hingga akhir Desember 2024 adalah 93%.

Pada Tahun Anggaran 2024 pencapaian kinerja BPSDM Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat didukung dengan Anggaran sebesar Rp 22.048.835.899,- dan terealisasi sebesar Rp 20.910.082.099,- atau mencapai 94,84 %. Secara keseluruhan hasil capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2024 dalam kategori “Baik”, meskipun demikian terdapat sejumlah faktor internal dan eksternal yang bersifat *controllable* (mampu dikendalikan) dan *uncontrollable* (tidak mampu dikendalikan) yang sekiranya digunakan menjadi acuan bagi Badan Pengembangan Sumber

Daya Manusia Daerah Provinsi NTB untuk perbaikan kinerja di tahun yang akan datang serta menjadi dasar pemikiran untuk menetapkan strategi mengatasi kendala/ hambatan untuk mencapai target Indikator Kinerja Utama (IKU).

Mataram, Januari 2025



**Kepala BPSDMD
Provinsi Nusa Tenggara Barat**

Dr. H.ASHARI, SH.,MH.
NIP. 19661231 198603 1 105

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF (EXECUTIVE SUMMARY)	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Maksud dan Tujuan	2
1.3 Dasar Hukum	3
1.4 Aspek Strategis Organisasi	5
1.5 Isu Strategis	6
1.6 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi	7
 BAB II PERENCANAAN KINERJA	
2.1 Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD	23
2.2 Rencana Kinerja Tahunan dan Indikator Kinerja Utama BPSDMD Provinsi NTB Tahun 2024	29
2.3 Perjanjian Kinerja BPSDMD Provinsi NTB Tahun 2024	31
 BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	32
3.2 Pengukuran Kinerja antara Target dan Realisasi	35
 BAB IV PENUTUP	
4.1 Kesimpulan	57
4.2 Rekomendasi	59
LAMPIRAN	61

DAFTAR TABEL

Tabel 1.4	Komposisi Pegawai menurut Pangkat / Golongan	16
Tabel 1.5.1	Sarana dan Prasarana BPSDM Daerah Prov.NTB	19
Tabel 1.5.2	Daftar Inventaris Buku Tahun 2024	20
Tabel 1.5.3	Nilai Aset yang Dikelola BPSDM Daerah Prov. NTB	21
Tabel 2.1.1	Tujuan dan Sasaran Pembangunan Daerah Tahun 2024-2026	23
Tabel 2.1.2	Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis BPSDM Daerah Prov. NTB Tahun 2024-2026	25
Tabel 2.1.3	Keselarasan Tujuan Sasaran BPSDM Daerah Prov. NTB dengan Tujuan Sasaran RPD Prov. NTB Tahun 2024-2026	28
Tabel 2.2.1	Rencana Kinerja Tahunan (RKT) BPSDM Daerah Prov. NTB Tahun 2024 - 2026	29
Tabel 2.2.2	Indikator Kinerja Utama (IKU) BPSDM Daerah Prov. NTB	30
Tabel 2.3.1	Perjanjian Kinerja Tahun 2024 BPSDM Daerah Prov. NTB	31
Tabel 3.1.1	Perhitungan IPA Dimensi Kompetensi	33
Tabel 3.1.2	Masa Perhitungan Pengembangan Kompetensi Berdasarkan Jenis Bangkom dan Jenis Jabatan	34
Tabel 3.2.1	Metode Penyusunan IKU BPSDM Daerah Prov. NTB	35
Tabel 3.2.2	Pengukuran Kinerja antara Target dan Realisasi Berdasarkan IKU BPSDM Daerah Prov. NTB Tahun 2024	36
Tabel 3.2.3	Capaian Kinerja BPSDM Daerah Prov. NTB Tahun 2019 sampai dengan Periode Akhir Tahun 2024	39
Tabel 3.2.4	Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 Terhadap Target Akhir Tahun Renstra 2024-2026 BPSDM Daerah Prov. NTB	41
Tabel 3.7.1	Realisasi Anggaran Tahun 2024 BPSDM Daerah Prov. NTB	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.3.1	Badan Struktur Organisasi BPSPDM Daerah Prov. NTB	10
Gambar 1.4	Komposisi Pegawai menurut Golongan dan Gender	17
Gambar 1.5	Komposisi Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan	18

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Setiap institusi pemerintah memiliki standar pelayanan publik, tergantung pada kondisi dan lingkungan institusi itu sendiri. Salah satu bentuk tata pemerintahan yang baik adalah terlaksananya pelayanan publik dengan baik (pelayanan prima). Unsur pelayanan yang harus dipenuhi diantaranya adalah kesederhanaan, kepastian, keamanan, keterbukaan, efisiensi, ekonomis, keadilan dan ketepatan waktu. Pemerintahan yang baik itu atau *Good Governance* mengacu pada prinsip-prinsip pemerintahan yang baik yang diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik. *Good Governance* bertujuan untuk menciptakan sistem pemerintahan yang efisien, transparan, akuntabel, adil, dan dapat dipercaya oleh masyarakat. Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN), hal ini mencakup penerapan prinsip-prinsip tersebut dalam budaya organisasi dan kinerja ASN, yang bertanggung jawab dalam menjalankan kebijakan publik dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pemerintah telah melakukan beberapa upaya sebagai bentuk sinergi yang nyata dalam mewujudkan *Good Governance*, diantaranya adalah reformasi birokrasi, penerapan sistem merit, dan peningkatan sistem pengawasan internal dan eksternal. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja ASN dalam memberikan pelayanan publik yang lebih baik, sekaligus dapat menjadi upaya preventif untuk menjawab kritik dari masyarakat yang semakin aktif dalam mengawasi dan mengkritisi kinerja pemerintahan akibat era disrupsi digital yang menawarkan akses penuh bagi berbagai strata masyarakat. Era disrupsi digital menciptakan tantangan bagi pola kerja yang sebelumnya masih bersifat tradisional atau manual sehingga menuntut setiap ASN untuk dapat menyesuaikan diri dengan percepatan arus informasi dan transformasi digital. ASN yang berkarakter tangguh, profesional dan berintegritas tinggi adalah konstelasi sikap/ karakter yang dibutuhkan dalam suatu Perangkat Daerah sehingga diharapkan dapat menjadi pribadi yang kompeten dalam memahami serta menjalankan tugas dan fungsi-nya dalam lingkup pekerjaan dan kehidupan sosial.

Dalam hal ini, Perangkat Daerah bertugas untuk mewadahi dan mem-fasilitasi setiap ASN agar dapat mengembangkan kompetensinya dalam proses pencapaian aktualisasi diri demi mencapai tujuan dari organisasi. Namun, setiap Perangkat Daerah tentunya

tidak diperlengkapi dengan fasilitas serta sarana prasarana yang memadai untuk mengembangkan Pengembangan Kompetensi sumber daya manusia aparatur-nya sehingga dibutuhkan Lembaga Diklat yang terakreditasi untuk dapat menjalankan fungsi tersebut. BPSDM Daerah Provinsi NTB sebagai satu-satunya Perangkat Daerah yang memiliki wewenang untuk menyelenggarakan fungsi Pendidikan dan Pelatihan bagi SDM Aparatur berupaya untuk menjalankan komitmen-nya sebagai salah satu poros utama dalam mewujudkan sistem merit dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Tujuan jangka panjang dari Pengembangan Kompetensi itu sendiri tentunya bukan hanya untuk memampukan ASN dalam menghadapi atau menyelesaikan tugas dan tanggung jawab terkait tupoksinya saja, melainkan adalah menciptakan ASN yang memiliki pola pikir adaptif, berorientasi pelayanan, kompeten serta berakhlak sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

1.2 MAKSUD DAN TUJUAN

Pengukuran pencapaian kinerja bertujuan untuk mendorong instansi pemerintah dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas dan efektifitas dari kebijakan dan program serta dapat menjadi masukan dan umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Oleh karena itu, substansi penyusunan LKjIP didasarkan pada hasil-hasil capaian indikator kinerja pada masing-masing bidang yang ada di lingkup BPSDM Daerah Provinsi NTB.

Adapun tujuan disusunnya LKjIP BPSDM Daerah Provinsi NTB, adalah :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai,
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penyusunan LKjIP ini adalah:

1. Sarana pertanggungjawaban kinerja BPSDM Daerah Provinsi NTB dalam melaksanakan program dan kegiatan Tahun 2024,
2. Mendorong BPSDM Daerah Provinsi NTB untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan aparatur ke arah yang lebih baik untuk tahun selanjutnya sesuai hasil capaian kinerja pada tahun berjalan.

3. Menjadikan BPSDM Daerah Provinsi NTB sebagai lembaga kediklatan terakreditasi yang mengedepankan penyajian data yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif, dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungan,
4. Menjadikan masukan dan umpan balik dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja BPSDM Daerah Provinsi NTB agar mampu berkembang sesuai relevansi dan tuntutan kebutuhan,
5. Terpeliharanya kepercayaan masyarakat dilingkup Provinsi NTB terhadap penyelenggara Pemerintah Provinsi NTB.

1.3 DASAR HUKUM

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) BPSDM Daerah Provinsi NTB dilaksanakan berdasarkan :

1. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara RI Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4614);
2. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 Tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Penjelasan Dalam Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 197, Penjelasan Atas Lembaran Negara RI Nomor 6409);
3. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2022 tentang Provinsi Nusa Tenggara Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 163, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6809);
4. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara RI Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4614);
6. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
7. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarustamaan Gender dalam Pembangunan Nasional;

8. Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 80);
9. 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 Pemerintah (Berita Negara RI Tahun 2014 Nomor 1842);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara RI Tahun 2018 Nomor 1226);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
12. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
15. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 Tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023 Dan Daerah Otonom Baru;
16. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat (Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2019 Nomor 13 Noreg Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 13-376/2016, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 157);
17. Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 39 Tahun 2014 tentang Panduan Teknis Pengarusutamaan Gender Di Provinsi Nusa Tenggara Barat;
18. Peraturan Gubernur Nomor 52 Tahun 2020 Tentang Sistem Pengelolaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara

Barat (Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2020 Nomor 52);

19. Peraturan Gubernur Nomor 9 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat (Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2023 Nomor 9);

1.4 ASPEK STRATEGIS ORGANISASI

Dalam mewujudkan *good governance*, diperlukan upaya perbaikan komponen-komponen utama yang menyusun sistem pemerintahan, termasuk sistem itu sendiri serta Sumber Daya Aparatur. Perbaikan terhadap sistem dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap kebijakan atau prosedur yang telah ada sebelumnya kemudian menerapkan kebijakan-kebijakan baru yang lebih efektif dan aplikatif. Meskipun begitu, tidak cukup pembaharuan hanya terhadap sistem atau kebijakan, peningkatan kualitas sumber daya juga menjadi aspek yang krusial yang mana dalam hal ini BPSDM Daerah Provinsi NTB memiliki peran strategis sebagai badan pemerintah yang memiliki tugas dalam menyelenggarakan fungsi pendidikan dan pelatihan.

Melalui pendidikan dan pelatihan yang efektif, BPSDM Daerah Provinsi NTB tidak hanya mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur, tetapi juga berkontribusi dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih, profesional, dan melayani, sesuai dengan prinsip *good governance*. Dalam konteks ini, BPSDM Daerah Prov. NTB harus mampu melakukan pengelolaan yang efisien dan efektif dalam setiap program pengembangan kompetensi untuk mendukung peningkatan kinerja ASN secara berkelanjutan.

Melalui pembaharuan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjadi Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023, Pengembangan Kompetensi menjadi salah satu konsep yang harus diperhatikan memberikan arah mengenai pengembangan kompetensi ASN di Provinsi NTB. Peraturan tersebut menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi ASN tidak hanya terbatas pada pendidikan dan pelatihan, namun mencakup semua jenis pengembangan kompetensi yang dapat meningkatkan kinerja ASN. Indikator tujuan BPSDM Daerah Prov. NTB, yaitu "Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi", menjadi acuan dalam pengukuran pencapaian kompetensi

ASN di lingkup Provinsi NTB. Oleh karena itu, diperlukan perhitungan yang komprehensif terhadap semua jenis pengembangan kompetensi yang diikuti oleh ASN, baik yang dilaksanakan oleh BPSDM Daerah Prov. NTB maupun lembaga lainnya di dalam dan luar provinsi.

1.5 ISU STRATEGIS

Merujuk pada PERGUB NTB Nomor 52 Tahun 2020 tentang Sistem Pengelolaan Pengembangan SDM, Pasal 19 menjelaskan bahwa pengelolaan pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia dilaksanakan secara terintegrasi dan terpusat melalui kebijakan Pengembangan Kompetensi Satu Pintu pada BPSDM Daerah Prov. NTB. Dalam menindaklanjuti hal ini, BPSDM Daerah Prov. NTB telah membentuk Tim Pengembangan Kompetensi Satu Pintu di Lingkungan Provinsi NTB pada Tahun 2023 yang bertujuan untuk membangun Database Pengembangan Kompetensi ASN serta Perangkat Daerah lainnya. Akan tetapi, realitanya BPSDM Daerah Prov. NTB sebagai *Leading Sector* Pengembangan Kompetensi di Provinsi NTB belum dapat mengakomodir semua pelaksanaan kegiatan Bangkom ASN di lingkup pemerintah Provinsi NTB. Hal ini merupakan implikasi dari belum adanya regulasi yang mengatur mengenai Pengembangan Kompetensi Satu Pintu, sehingga jenis ke-Diklat-an yang dibutuhkan oleh suatu Perangkat Daerah belum dapat diampu sepenuhnya terkait keterbatasan kompetensi Tenaga Pengajar, Alat Peraga dan Sarana Prasarana di lingkup BPSDM Daerah Provinsi NTB.

Hal diatas juga sejalan dengan implementasi dari Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang menyatakan bahwa setiap Pegawai ASN wajib melakukan Pengembangan Kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi yang dalam implementasinya menghadapi sejumlah tantangan, antara lain yaitu sebagian dari ASN menunjukkan kurangnya pemahaman terhadap tupoksi pekerjaan-nya yang tidak terhindarkan lagi menjadi penyebab utama melemahnya *awareness* (kesadaran) pegawai untuk memaksimalkan kapasitas dan kompetensinya dalam organisasi sehingga ber-implikasi dalam pemilihan peserta Bangkom di lingkup masing-masing OPD. Diketahui bahwa selama ini, pemilihan peserta Bangkom di lingkup BPSDM Daerah Prov. NTB ditujukan pada segelintir pegawai saja sehingga pegawai yang

seharusnya lebih berhak untuk mendapatkan Bangkom sulit mendapatkan kesempatan untuk mengikuti diklat yang dapat meningkatkan performanya terkait tupoksi pekerjaan.

Selain pemilihan peserta Bangkom yang acapkali kurang tepat sasaran, BPDSM Daerah Prov. NTB juga mengalami tantangan dalam mencapai target Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi yaitu pada saat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB cenderung kurang konsisten dalam melakukan *updating* data di Aplikasi SIMPEG/SIMADU. Hal ini kerap terjadi pada saat kenaikan jabatan Pegawai ASN Eselon tertentu maupun pada saat penyetaraan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional. Dimisalkan seorang Pegawai ASN Eselon IV akan mendapat penyetaraan Jabatan Fungsional maka diklat kepemimpinan / struktural yang telah diikuti oleh pegawai yang bersangkutan secara otomatis akan hilang dan menjadi poin pengurang Bangkom-nya sehingga menyebabkan hal tersebut menjadi poin pengurang bagi IPA Dimensi Kompetensi secara keseluruhan. Apabila *updating* data ini tidak dilakukan secara konsisten dalam rentang jangka waktu 1 (satu) tahun maka akan terakumulasi di sistem menjadi nilai pengurang dan berakibat cukup signifikan pada tidak tercapainya IPA Dimensi Kompetensi yang diampu oleh BPDSM Daerah Prov. NTB.

Kedepannya, isu-isu strategis ini diharapkan dapat menjadi motivasi bagi BPDSMD Prov. NTB untuk mengambil langkah-langkah solutif dalam mendorong percepatan dari terwujudnya *Corporate University* di Nusa Tenggara Barat yang sebelumnya telah dipedomani dalam PERLAN Nomor 6 Tahun 2023 sehingga dapat mengakomodir kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN lingkup Pemerintah Provinsi NTB sekaligus sebagai strategi pemenuhan jumlah JP wajib ASN per tahun yaitu 20 JP wajib untuk PNS dan maksimal 24 JP wajib untuk PPPK sesuai yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN.

1.6 TUGAS POKOK, FUNGSI, STRUKTUR ORGANISASI

A. Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Susunan Organisasi

1. Kedudukan

Kedudukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat sebagai unsur penunjang Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan manajemen ASN meliputi penyusunan dan penetapan kebijakan di bidang pengembangan sumber daya manusia yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah dan memiliki tugas utama membantu Gubernur dalam penyelenggaraan urusan

wajib Pemerintah bidang Pendidikan dan Pelatihan, hal ini diatur dalam Peraturan Gubernur Nomor 9 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah sesuai Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 9 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat adalah membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, dalam hal ini Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan pelatihan, dan dalam penyelenggaraan tugas pokok BPSDMD Provinsi NTB bertanggung jawab dalam melaksanakan fungsi:

- 1) Penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- 2) Pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- 3) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai Pembinaan teknis penyelenggaraan Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- 4) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

3. Susunan Organisasi

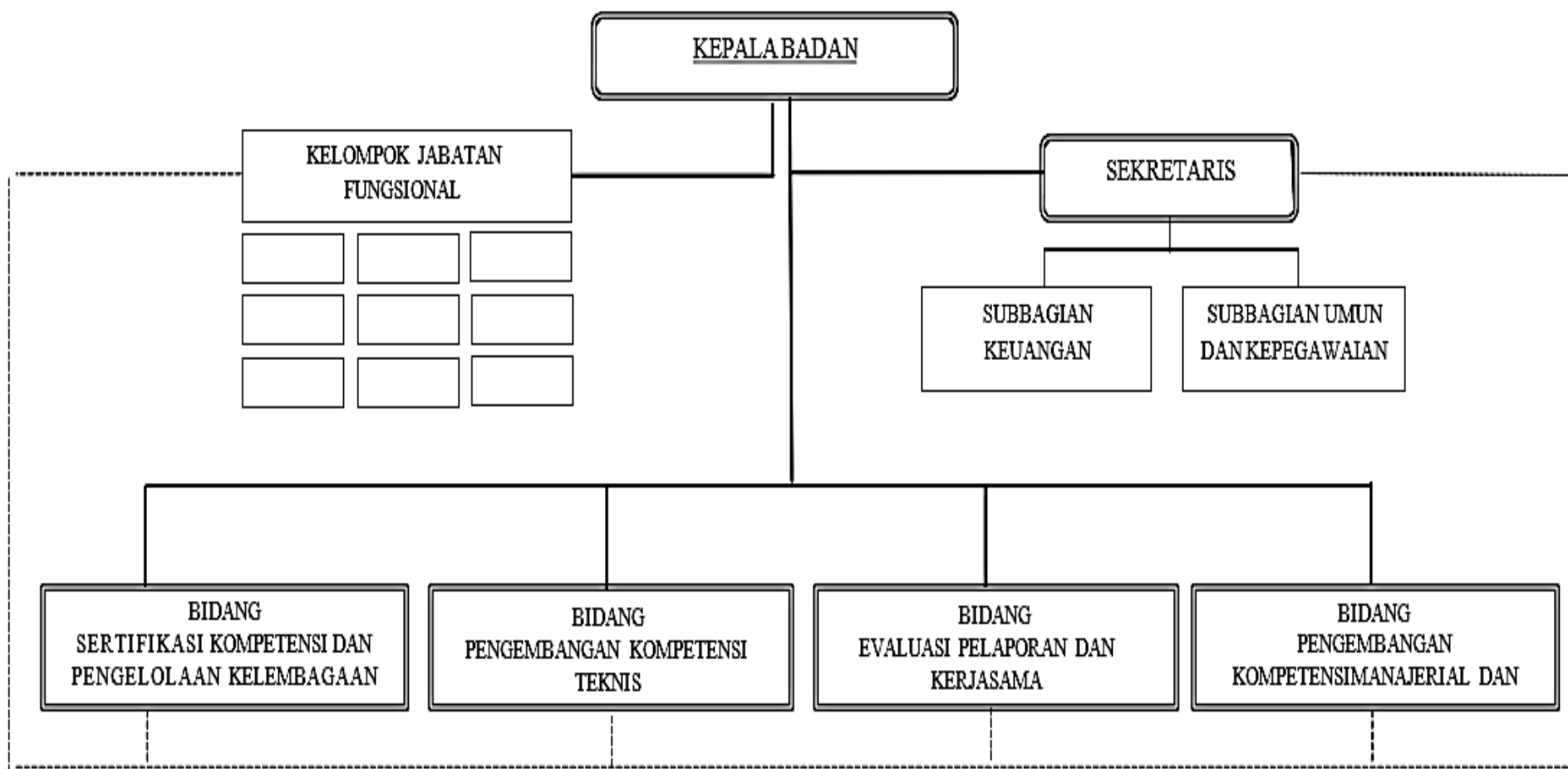
Susunan Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat sesuai dengan Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 9 Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 - Sub Bagian Keuangan;
 - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan;

- d. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis;
- e. Bidang Evaluasi Pelaporan Dan Kerjasama;
- f. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Dan Fungsional; dan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Gambar 1.3.1
BAGAN STRUKTUR ORGANISASI

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PEMERINTAH PROVINSI NTB**



Adapun uraian tugas dan tata kerja BPSDM Daerah Prov. NTB, sebagaimana diuraikan dalam Peraturan Gubernur (Pergub) Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 11 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 9 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat pada Lampiran Ili adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan

- a. Merumuskan bahan / materi kebijakan strategis pengendalian dan pembinaan kegiatan Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Teknis, Evaluasi Pelaporan dan Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, serta Kesekretariatan;
- b. Merumuskan bahan/ materi dan menetapkan rencana strategis serta rencana kerja tahunan, sesuai dengan ketentuan dan petunjuk sebagai pedoman kerja;
- c. Membagi tugas dan memberi petunjuk kerja serta arahan kepada bawahan dengan cara membuat disposisi, agar bawahan memahami tugas dan tanggung jawabnya serta menghindari kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- d. Memberi petunjuk kerja dan arahan kepada bawahan tentang pelaksanaan tugas untuk menghindari kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- e. Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan tugas bawahan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mengetahui pekerjaan yang telah dikerjakan, sedang dikerjakan maupun yang akan dikerjakan serta permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas;
- f. Menilai hasil kerja bawahan berdasarkan prestasi kerjanya dengan mencatat dalam buku catatan pegawai sebagai bahan pembuatan SKP setiap akhir tahun;
- g. Merumuskan bahan/ materi kebijakan teknis dibidang pengembangan sumber daya manusia berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas;
- h. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas serta memberikan saran pertimbangan kepada atasan untuk bahan perumusan kebijakan;
- i. Merumuskan dan melaksanakan penyusunan bahan/ materi RENSTRA, RENJA, RKT, RKA, DPA, DIPA, TAPKIN, LKjIP/LAKIP, LKPJ, LPPD, ILPPD, SOP dan laporan kegiatan Badan;
- j. Merumuskan bahan/ materi dan melaksanakan koordinasi, monitoring dan evaluasi; dan
- k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugas dan fungsi.

2. Sekretaris

- a. Menyusun bahan/ materi perumusan kebijakan strategis pengendalian dan pembinaan kegiatan Perencanaan, Keuangan, serta Umum dan Kepegawaian;
- b. Menyusun dan melaksanakan bahan/ materi kebijakan teknis pembinaan

administrasi dan koordinasi internal;

- c. Menyusun dan melaksanakan bahan/ materi kebijakan penyusunan perencanaan, pemantauan, evaluasi, data, pelaporan program dan anggaran pengembangan sumber daya manusia;
- d. Menyusun dan melaksanakan bahan/ materi kebijakan penyusunan anggaran, perbendaharaan keuangan, serta pelaporan keuangan dan aset;
- e. Menyusun dan melaksanakan bahan/ materi kebijakan pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, keamanan dalam, perlengkapan, pengelolaan aset, dan dokumentasi;
- f. Menyusun dan melaksanakan bahan/ materi kebijakan pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan jabatan fungsional, serta evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara;
- g. Menyusun dan melaksanakan pengumpulan dan pengolahan penyusunan bahan/ materi RENSTRA, RENJA, RKT, RKA, DPA, DIPA, TAPKIN, LKjIP/ LAKIP, LKPJ, LPPD, ILPPD, SOP dan laporan lingkup kegiatan Badan;
- h. Menyusun dan melaksanakan penyusunan bahan/materi usulan RENSTRA, RENJA, RKT, RKA, DPA, DIPA, TAPKIN, LKjIP/ LAKIP, LKPJ, LPPD, ILPPD, SOP dan laporan lingkup kegiatan Kesekretariatan;
- i. Menyusun bahan/ materi kebijakan dan melaksanakan koordinasi, monitoring dan evaluasi;
- j. Mendistribusikan tugas dan menilai kinerja bawahan; dan
- k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugas dan fungsi.

3. Sub Bag Keuangan

- a. Menyiapkan bahan/ materi penyusunan kebijakan strategis pembinaan dan pengendalian kegiatan Keuangan;
- b. Menyiapkan dan melaksanakan serta mengelola bahan/ materi kebijakan pelaksanaan verifikasi, penatausahaan, perbendaharaan, pembukuan keuangan, urusan akuntansi dan pelaporan keuangan, serta penyiapan bahan tanggapan pemeriksaan;
- c. Menyiapkan dan melaksanakan bahan/ materi kebijakan penyusunan usulan RENSTRA, RENJA, RKT, RKA, DPA, DIPA, TAPKIN, LKjIP/ LAKIP, LKPJ, LPPD, ILPPD, SOP dan laporan lingkup kegiatan Keuangan;
- d. Menyiapkan dan melaksanakan bahan/ materi kebijakan koordinasi, monitoring dan evaluasi;
- e. Mendistribusikan tugas dan menilai kinerja bawahan; dan
- f. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugas dan fungsi.

4. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

- a. Menyiapkan bahan/ materi penyusunan kebijakan strategis pengendalian dan

- pembinaan kegiatan Umum dan Kepegawaian;
- b. Menyiapkan dan melaksanakan serta mengelola bahan/ materi kebijakan urusan surat menyurat, kearsipan dan ekspedisi;
 - c. Menyiapkan dan melaksanakan serta mengelola bahan/ materi kebijakan urusan rumah tangga dan perlengkapan kegiatan Badan;
 - d. Menyiapkan dan melaksanakan serta mengelola bahan/ materi kebijakan Aset Badan
 - e. Menyiapkan dan melaksanakan serta mengelola bahan/ materi kebijakan informasi, dan dokumentasi kegiatan Badan;
 - f. Menyiapkan dan melaksanakan serta mengelola bahan/ materi kebijakan urusan administrasi kepegawaian, pembinaan jabatan fungsional, dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara;
 - g. Menyiapkan dan melaksanakan bahan/ materi kebijakan penyusunan usulan RENSTRA, RENJA, RKT, RKA, DPA, DIPA, TAPKIN, LKJIP/ LAKIP, LKPJ, LPPD, ILPPD, SOP dan laporan lingkup kegiatan Umum dan Kepegawaian;
 - h. Menyiapkan dan melaksanakan bahan/ materi kebijakan koordinasi, monitoring dan evaluasi;
 - i. Mendistribusikan tugas dan menilai kinerja bawahan; dan
 - j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugas dan fungsi.

5. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan

- a. Menyusun bahan/ materi perumusan kebijakan strategis pengendalian dan pembinaan kegiatan Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP);
- b. Menyusun dan melaksanakan kebijakan teknis dan rencana uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, dan kerja sama;
- c. Menyusun dan melaksanakan pengelolaan lembaga sertifikasi penyelenggara pemerintahan dalam negeri provinsi;
- d. Menyusun dan melaksanakan uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
- e. Menyusun dan melaksanakan pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, dan sumber belajar;
- f. Menyusun dan memfasilitasi pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi dan sumber belajar pemerintah kabupaten/kota;
- g. Pelaksanaan kerja sama antar lembaga, pendidikan formal, dan pendidikan kepomongprajaan;
- h. Menyusun dan melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi,

pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi, pengelolaan sumber belajar, dan kerja sama;

- i. Menyusun bahan/ materi kebijakan usulan RENSTRA, RENJA, RKT, RKA, DPA, DIPA, TAPKIN, LKjIP/ LAKIP, LKPJ, LPPD, ILPPD, SOP dan laporan lingkup kegiatan Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan;
- j. Menyusun dan melaksanakan bahan/ materi kebijakan pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, monitoring dan evaluasi;
- k. Mendistribusikan tugas dan menilai kinerja bawahan; dan
- l. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan Bidang Tugas dan Fungsi.

6. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis

- a. Menyusun bahan/ materi perumusan kebijakan strategis pengendalian dan pembinaan kegiatan Penyusunan Standar Kompetensi Perencanaan Pengembangan Kompetensi Teknis, serta Pengembangan Kompetensi Teknis;
- b. Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis;
- c. Melaksanakan penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan daerah dan instansi vertikal lainnya;
- d. Menyusun dan melaksanakan penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan daerah dan instansi vertikal lainnya;
- e. Menyusun dan melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan daerah dan instansi vertikal lainnya;
- f. Menyusun bahan/ materi kebijakan usulan RENSTRA, RENJA, RKT, RKA, DPA, DIPA, TAPKIN, LKjIP/ LAKIP, LKPJ, LPPD, ILPPD, SOP dan laporan lingkup kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis;
- g. Menyusun dan melaksanakan bahan/ materi kebijakan pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi;
- h. Mendistribusikan tugas dan menilai kinerja bawahan;
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugas dan fungsi.

7. Bidang Evaluasi Pelaporan dan Kerjasama

- a. Menyusun bahan/materi perumusan kebijakan strategis pengendalian dan pembinaan kegiatan Kerja Sama Antar Lembaga, Pembinaan dan Pengendalian Pengembangan

Kompetensi Teknis, serta Pembinaan dan Pengendalian Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional;

- b. Melaksanakan 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;
- c. Menyusun Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum;
- d. Menyusun dan melaksanakan Kerjasama Antar Lembaga;
- e. Menyusun bahan/materi kebijakan usulan RENSTRA, RENJA, RKT, RKA, DPA, DIPA, TAPKIN, LKjIP/ LAKIP, LKPJ, LPPD, ILPPD, SOP dan laporan lingkup kegiatan Evaluasi Pelaporan dan Kerja Sama;
- f. Menyusun dan melaksanakan bahan/ materi kebijakan pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, monitoring dan evaluasi,
- g. Mendistribusikan tugas dan menilai kinerja bawahan;
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugas dan fungsi.

8. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

- a. Menyusun bahan / materi perumusan kebijakan strategis pengendalian dan pembinaan kegiatan Standarisasi Perangkat Pembelajaran, Perencanaan Pengembangan Kompetensi Manajerial Fungsional dan Pengelolaan Kelembagaan, serta Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional;
- b. Menyusun Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional;
- c. Menyusun dan melaksanakan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan;
- d. Menyusun dan melaksanakan 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;
- e. Menyusun bahan/ materi kebijakan usulan RENSTRA, RENJA, RKT, RKA, DPA, DIPA, TAPKIN, LKjIP/ LAKIP, LKPJ, LPPD, ILPPD, SOP dan laporan lingkup kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional;
- f. Menyusun dan melaksanakan bahan/ materi kebijakan pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi;

- g. Mendistribusikan tugas dan menilai kinerja bawahan;
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugas dan fungsi.

4. Sumber Daya Manusia Aparatur BPSDM Daerah Provinsi NTB

Dalam membentuk tata layan pemerintahan yang mengacu pada *Good Governance, renewal* / pembaharuan tidak cukup dilakukan terbatas hanya pada pada sistem, regulasi maupun prinsip melainkan juga pada sumber daya manusia yang dalam konteks Undang-undang (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023) maupun hierarki-nya adalah merupakan pelayan publik dan pelaksana kebijakan publik. Konsep *Good Governance* sendiri adalah bukan tujuan akhir yang ingin dituju dalam pengelolaan pemerintahan, sebaliknya *Good Governance* adalah hasil yang ingin dicapai dari berbagai langkah perbaikan maupun *renewal* (pembaharuan) yang dilakukan, salah satunya melalui Reformasi Birokrasi.

Melalui Reformasi Birokrasi, sudut pandang pemerintahan terhadap ASN diharapkan dapat bergeser dari sekedar ‘sumber daya’ administratif menjadi modal manusia yang bernilai sehingga SDM dianggap sebagai aset strategis yang harus dikembangkan secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan organisasi. Konsep pemikiran yang sama juga diterapkan dalam lingkup aparatur BPSDM Daerah Prov. NTB, sebagai lembaga diklat yang terakreditasi, BPSDM Daerah Prov. NTB sampai saat ini dibekali dengan 86 orang pegawai dengan latar belakang disiplin ilmu yang cukup variatif; mulai dari jenjang Pendidikan Sekolah Menengah Atas / Sekolah Menengah Kejuruan hingga jenjang pendidikan doktoral (S3) yang diharapkan menjadi salah satu dari aspek strategis BPSDM Daerah Prov. NTB dalam menyelenggarakan fungsi pendidikan dan pelatihan SDM Aparatur.

Hingga saat ini (data per 1 November 2024), BPSDM Daerah Prov. NTB memiliki 86 pegawai dengan rincian sebanyak 82 pegawai berstatus PNS serta 4 orang berstatus PPPK; tentunya kegiatan operasional harian di lingkup BPSDM Daerah Prov. NTB tidak dapat berjalan maksimal sepenuhnya tanpa ditunjang oleh 42 orang tenaga non-ASN yang kapabel. Adapun rincian pegawai berdasarkan kualifikasi pendidikan, golongan dan gender serta jabatan dapat dilihat pada tabel dan grafik dibawah ini :

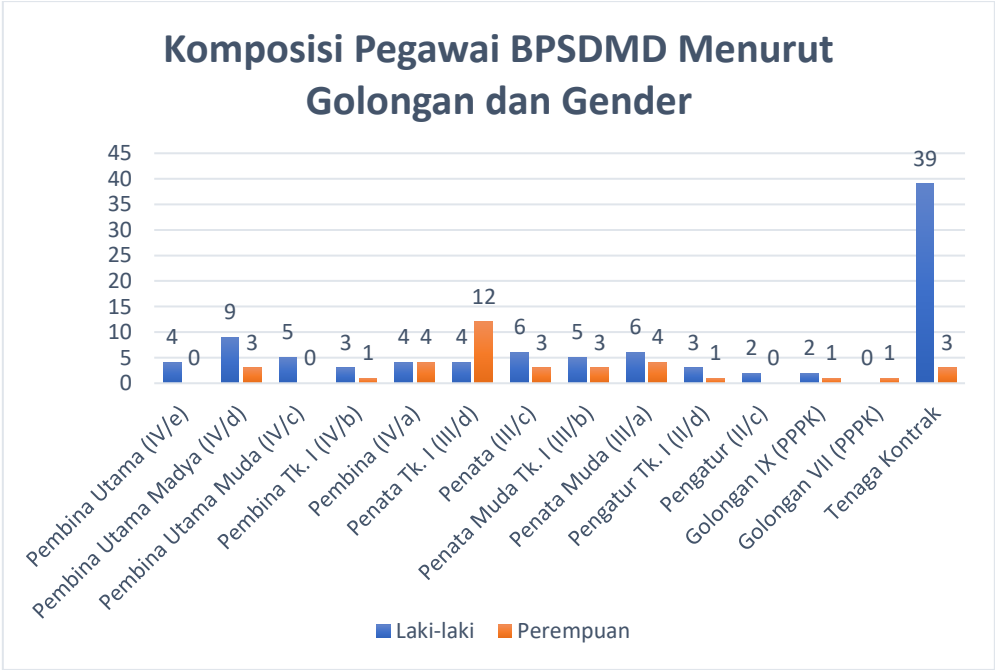
Tabel 1.4
Komposisi Pegawai BPSDMD Prov. NTB Menurut Pangkat/ Golongan per 1 November 2024

No.	Pangkat / Golongan	Jumlah	Jenis Kelamin	
			Laki-laki	Perempuan
1	Pembina Utama [IV/e]	4	4	0
2	Pembina Utama Madya [IV/d]	12	9	3

3	Pembina Utama Muda [IV/c]	5	5	0
4	Pembina Tk. I [IV/b]	4	3	1
5	Pembina [IV/a]	8	4	4
6	Penata Tk. I [III/d]	16	4	12
7	Penata [III/c]	9	6	3
8	Penata Muda Tk. I [III/b]	8	5	3
9	Penata Muda [III/a]	10	6	4
10	Pengatur Tk. I [II/d]	4	3	1
11	Pengatur [II/c]	2	2	0
12	Golongan IX (PPPK)	3	2	1
13	Golongan VII (PPPK)	1	0	1
14	Tenaga Kontrak	42	39	3
Jumlah		128	92	36

Kondisi tersebut dapat digambarkan dalam grafik sebagai berikut :

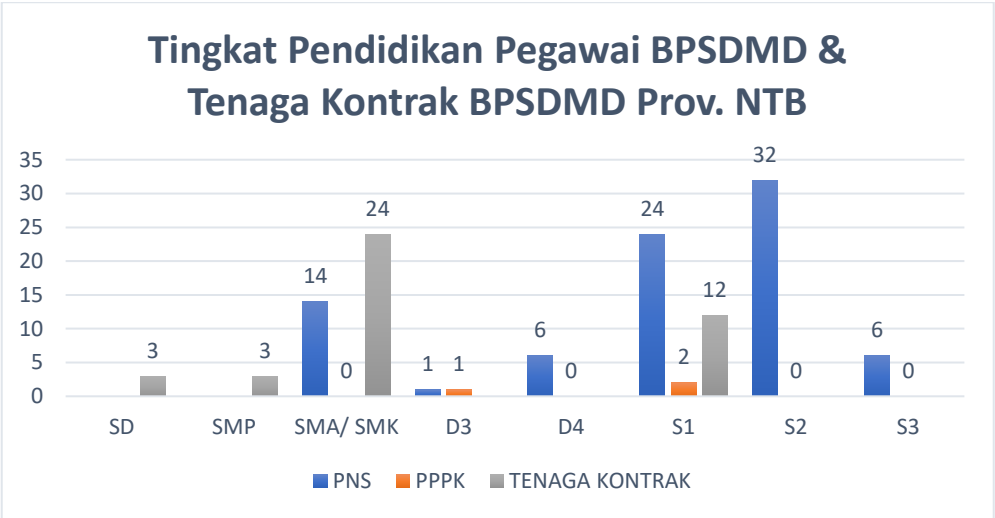
Gambar 1.4
Komposisi Pegawai BPSDM Daerah Prov. NTB Menurut Golongan dan Gender per 1 November 2024



Sumber : Subbag. Umum dan Kepegawaian BPSDMD Provinsi NTB

Kemudian, ditinjau berdasarkan Tingkat Pendidikan, berikut adalah grafik komposisi pegawai BPSDMD Provinsi NTB :

Gambar 1.5
Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan per 1 November 2024



Sumber : Subbag. Umum dan Kepegawaian BPSDMD Provinsi NTB

5. Sarana dan Prasarana

Berjalannya suatu organisasi seyogyanya tidak luput dari pemenuhan 5 (lima) Unsur Manajemen, yaitu *Man* (Manusia), *Money* (Uang), *Material* (Bahan), *Machine* (Mesin) dan *Method* (Metode). Jika kelima unsur ini sudah terpenuhi, maka visi dan misi dari suatu organisasi/ lembaga dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Sebaliknya jika beberapa unsur tidak berfungsi / belum memenuhi syarat maka operasional suatu organisasi akan mengalami hambatan sehingga sulit untuk mencapai tujuan dan visi misi yang telah ditetapkan.

Demikian hal-nya dalam lingkup pemerintahan, fungsi ASN sebagai poros penggerak tidak akan bisa maksimal tanpa adanya sarana dan prasarana yang optimal dan memadai. Unsur *Material*, *Machine* dan *Method* dapat didefinisikan juga sebagai Aset dan Sarana Prasarana. Aset merujuk pada segala bentuk kekayaan atau sumber daya yang dimiliki oleh negara atau instansi pemerintah yang digunakan untuk menjalankan kegiatan operasional pemerintahan. Sedangkan Sarana dan Prasarana merujuk pada fasilitas dan infrastruktur yang diperlukan untuk mendukung kelancaran pekerjaan dan aktivitas pemerintahan.

BPSDM Daerah Provinsi NTB terletak di atas lahan seluas 6.673 m², yang masih tercatat dalam satu sertifikat bersama dengan SMAN 3 Mataram dan TK Pembina Mataram, dan berlokasi di Jalan Pemuda Nomor 59 Mataram. Sebagai penunjang dan pendukung kegiatan operasional, BPSDM Daerah Provinsi NTB memiliki sarana dan prasarana yang cukup memadai seperti tertera pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.5.1
Sarana dan Prasarana BPSDMD Provinsi NTB Tahun 2024

A.	Tanah dan Bangunan			
1	Luas areal BPSDMD	:	6.673	M ²
B.	Gedung BPSDMD terdiri dari :			
1	Gedung Aula Rinjani	:	1 lokal	Kondisi bangunan baik
2	Gedung Wisma Tambora : - Kamar - Aula - Room	: : :	73 kamar 2 lokal 6 lokal	Kondisi bangunan baik
3	Gedung Wisma Praja : Kamar	:	29 kamar	Kondisi bangunan baik
4	Gedung Kelas : - Ruang Kelas - Ruang Widyaiswara - Ruang Makan - Ruang CAT	: : : :	12 kelas 1 lokal 1 lokal 1 lokal	Kondisi bangunan baik
5	Ruang Kepala Badan	:	1 lokal	Kondisi bangunan baik
6	Ruang Kesekretariatan	:	1 lokal	Kondisi bangunan baik
7	Ruang Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis	:	1 lokal	Kondisi bangunan baik
8	Ruang Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	:	1 lokal	Kondisi bangunan baik
9	Ruang Bidang Evaluasi dan Pelaporan	:	1 lokal	Kondisi bangunan baik
10	Ruang Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	:	1 lokal	Kondisi bangunan baik
11	Ruang Rapat Manajerial	:	1 lokal	Kondisi bangunan baik
12	Ruang Podcast	:	1 lokal	Kondisi bangunan baik
13	Ruang Perpustakaan	:	1 lokal	Kondisi bangunan baik
C.	KENDARAAN DINAS			
1	Kendaraan roda empat	:	8 unit	Kondisi mesin baik

2	Kendaraan roda dua	:	13 unit	Tidak baik dan dalam rencana usulan penghapusan
3	Kendaraan roda tiga	:	1 unit	Kondisi mesin baik
D. PERALATAN DAN PERLENGKAPAN KANTOR				
1	Komputer	:	15 unit	Kondisi baik
2	Laptop	:	50 unit	Kondisi baik
3	LCD	:	21 unit	Kondisi baik
4	Mesin Genset	:	2 unit	Kondisi baik
5	Meubelair :			
	• Meja	:	250 unit	Kondisi baik
	• Kursi	:	750 unit	Kondisi baik
6	Pemotong Rumput :			
	• Mesin pemotong rumput dorong	:	2 unit	Kondisi baik
	• Mesin pemotong rumput gendong	:	3 unit	Kondisi baik
7	Printer	:	14 unit	Kondisi baik

Selain itu, untuk mendukung kegiatan pembelajaran, BPSDM Daerah Prov. NTB memiliki sekitar 4.854 buah buku yang disimpan dalam ruang perpustakaan, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1.5.2
Daftar Inventaris Buku Tahun 2024

Jenis Buku	Jumlah	Satuan
Buku Penelitian	10	eksemplar
Buku Ilmu Komputer	19	eksemplar
Buku Bahasa Inggris	21	eksemplar
Buku Filsafat	17	eksemplar
Buku Agama	27	eksemplar
KKP, KKK (Modul Pelatihan PIM III dan PIM IV)	4.125	eksemplar
Buku Ekonomi	47	eksemplar

Buku Sosial	54	eksemplar
Buku Pendidikan	58	eksemplar
Buku Politik dan Hukum	77	eksemplar
Buku Pemerintahan	280	eksemplar
Buku Manajemen	109	eksemplar
Buku Sejarah	10	eksemplar

Nilai Aset yang dikelola oleh BPSDM Daerah Prov. INTB tertuang dalam **Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK)** Tahun Anggaran 2024 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.5.3
Nilai Aset yang Dikelola BPSDM Daerah Prov. NTB Per 31 Desember 2024

Kode		Nama Barang	Nilai (Rp)
1	3	ASET TETAP	67.240.805.942,71
	1	Tanah	
1	01	Tanah	2.714.600.000,00
	2	Peralatan Dan Mesin	6.173.779.800,00
2	01	Alat Besar	22.525.000,00
2	02	Alat Angkutan	2.572.237.500,00
2	03	Alat Bengkel dan Alat Ukur	0,00
2	04	Alat Pertanian	9.600.000,00
2	05	Alat Kantor dan Rumah Tanagga	1.826.532.000,00
2	06	Alat Studio, Komunikasi dan Pemancar	190.270.000,00
2	07	Alat Kedokteran dan Kesehatan	0,00
2	08	Alat Laboratorium	0,00
2	09	Alat Persenjataan	0,00
2	10	Alat Komputer	629.234.800,00
2	11	Alat Eksplorasi	0,00
2	12	Alat Pengeboran	0,00
2	13	Alat Produksi, Pengelolaan dan Pemurnian	0,00
2	14	Alat Bantu Eksporasi	0,00
2	15	Alat Keselamatan Kerja	0,00
2	16	Alat Peraga	0,00
2	17	Alat Proses/Produksi	0,00
2	18	Rambu-Rambu	0,00

2	19	Alat Olahraga	131.750.000,00
	3	Gedung dan Bangunan	58.362.705.692,71
3	01	Bangunan Gedung	58.140.534.692,71
3	02	Monumen	222.171.000,00
3	03	Bangunan Menara	0,00
3	04	Tugu Titik Kontrol/Pasti	0,00
	4	Jalan, Jaringan dan Irigasi	781.350.950,00
4	01	Jalan dan Jembatan	653.237.950,00
4	02	Bangunan Air	0,00
4	03	Instalasi	98.588.000,00
4	04	Jaringan	29.525.000,00
	5	Aset Tetap lain	0,00
5	01	Bahan Perpustakaan	0,00
5	02	Barang bercorak Kesenian/ Budaya/ Olahraga	0,00
5	03	Hewan	0,00
5	04	Biota Perairan	0,00
5	05	Tanaman	0,00
5	06	Barang Koleksi Non Budaya	0,00
5	07	Aset Tetap dalam Renovasi	0,00
	6	Konstruksi dalam Pengerjaan	0,00
6	01	Konstruksi dalam Pengerjaan	0,00
1	5	ASET LAINNYA	0,00
	2	Kemitraan dengan Pihak Ketiga	0,00
2	01	Kemitraan dengan Pihak Ketiga	0,00
	3	Aset Tidak Berwujud	0,00
3	01	Aset Tidak Berwujud	0,00
	4	Aset Lain-Lain	0,00
4	01	Aset Lain-Lain	0,00

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD

Penguatan tata Kelola, regulasi serta sistem pemerintahan yang transparan merupakan serangkaian tahapan yang harus dilakukan pemerintah dalam rangka mewujudkan *Good Governance* dalam skala nasional. Berbagai kendala dan hambatan dipastikan akan muncul, ditinjau dari tantangan yang terkait dengan aspek geografis nasional, strategis, serta kualitas sumber daya manusia (SDM) yang memerlukan kajian pemikiran dan diskusi yang berkesinambungan bagi pemerintah pusat. Oleh karena itu, Reformasi Birokrasi telah menjadi agenda nasional bagi pemerintah pusat yang kemudian diturunkan pada setiap pemerintahan daerah. Sebagai Lembaga Diklat yang terakreditasi, BPSDM Daerah Prov. NTB turut berperan dalam mewujudkan *Good Governance* dengan melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mengembangkan kompetensi sumber daya manusia aparatur di lingkungan Provinsi NTB. Dari 7 (tujuh) Tujuan dan 13 (tiga belas) Sasaran Strategis Pembangunan Daerah Provinsi NTB, berikut adalah tujuan dan sasaran Strategis Pembangunan Daerah Provinsi NTB yang sesuai dengan visi BPSDM Daerah Prov. NTB:

Tabel 2.1.1
Tujuan dan Sasaran Pembangunan Daerah Tahun 2024 - 2026

TUJUAN/ SASARAN	INDIKATOR
TERWUJUDNYA PENINGKATAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN DAERAH	INDEKS REFORMASI BIROKRASI
1. Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam pola pikir, kelembagaan, regulasi dan perundang-undangan, sumber daya manusia aparatur, ketatalaksanaan, akuntabilitas, pengawasan dan pelayanan publik	1. Nilai SAKIP
2. Meningkatnya kemandirian fiskal	2. Indeks Kapasitas Fiskal

Implementasi Reformasi Birokrasi dalam Tata Kelola Pemerintahan akan berdampak pada peningkatan kinerja dan efektivitas birokrasi termasuk juga peningkatan dalam transparansi, akuntabilitas, efisiensi, dan pelayanan publik. Berdasarkan tujuan dan sasaran pembangunan daerah Provinsi Daerah NTB Tahun 2024-2026, implikasi peningkatan tata kelola yang ingin dicapai BPSDM Daerah Provinsi NTB mencakup 2 (dua) aspek, yaitu :

- Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara; Sebagai bagian dari pemerintahan, ASN harus memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan yang sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku, serta dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Profesionalisme ASN dapat diukur dari beberapa dimensi diantaranya kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Semakin tinggi kualifikasi pendidikan formal yang dimiliki ASN suatu daerah diasumsikan akan meningkatkan profesionalisme ASN begitu pula sebaliknya. Selain itu, ASN juga harus memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan bidang tugasnya dan mengikuti perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Merujuk pada UU ASN No. 20 Tahun 2023 pasal 49 mengenai Pengembangan Kompetensi bahwa setiap pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran terus menerus agar tetap relevan dengan tujuan organisasi maka hal ini semakin memberikan peluang bagi BPSDMD Provinsi NTB untuk mengoptimalkan tugasnya sebagai penyelenggara fungsi penunjang dan pelatihan, terutama dengan adanya Pergub NTB Nomor 52 Tahun 2020 yang menekankan pada terwujudnya pengelolaan pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia Provinsi NTB secara terpadu atau terintegrasi satu pintu, berkesinambungan dan mandiri.
- Kemampuan Fiskal Daerah; Untuk memperkuat kemampuan fiskal daerah, Pemerintah Provinsi NTB menetapkan beberapa tahapan, yaitu :
 - (1) Optimalisasi Pendapatan daerah melalui peningkatan PAD, peningkatan transfer daerah dan lain-lain PAD yang sah;
 - (2) Optimalisasi Belanja Daerah yang dilakukan dengan peningkatan kualitas perencanaan, kepatuhan terhadap alokasi belanja, serta pemenuhan terhadap kewajiban keuangan daerah lainnya, dan;

(3) Penguatan Pembinaan, Pengawasan dan Pelaporan Keuangan Daerah yang diindikasikan dengan penurunan temuan dan mempertahankan penilaian sistem akuntansi keuangan daerah melalui Opini BPK.

Kepemilikan BPSDM Daerah Prov. NTB terhadap beberapa fasilitas sarpras seperti wisma, aula, ruang kelas dan ruang CAT menjadikan BPSDM Daerah Prov. NTB sebagai salah satu OPD penghasil PAD, walaupun demikian hal ini tidak bisa dijadikan sebagai tuisi utama BPSDM Daerah Prov. NTB sebab Pergub NTB Nomor 9 Tahun 2023 pasal 8 telah menjelaskan kedudukan dan fungsi BPSDM Daerah Prov. NTB sebagai pelaksana urusan pemerintahan bidang pendidikan dan pelatihan. sehingga berdasarkan Perda Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 02 Tahun 2024 Pasal 78, BPSDM Daerah Prov. NTB dapat menggunakan maksimal 50% dari target realisasi PAD untuk pemeliharaan sarana dan prasarana. Fasilitas sarana dan prasarana yang tersedia saat ini di BPSDM Daerah Prov. NTB cukup memadai, namun untuk kedepannya masih memerlukan banyak pembenahan terutama terkait pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Tingkat Tinggi (PKN 2), selain itu BPSDM Daerah Prov. NTB berupaya untuk melakukan penjadwalan pemeliharaan sarana dan prasarana secara intensif dan menyeluruh agar dapat merevitalisasi beberapa fasilitas yang selama ini belum digunakan dan dimanfaatkan secara optimal. Untuk kedepannya, diharapkan dengan terbitnya Perda Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 02 Tahun 2024, pemeliharaan sarana dan prasarana dapat lebih digiatkan kembali dengan adanya penambahan anggaran dari 50% target realisasi PAD, sehingga fasilitas-fasilitas yang dimiliki oleh BPSDM Daerah Prov. NTB dapat dimaksimalkan menjadi potensi PAD terhadap Lembaga/Kementerian terkait maupun pihak eksternal.

Terhadap tujuan dan sasaran strategis Pembangunan Daerah Provinsi NTB Tahun 2024-2024, maka ditetapkan-lah Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis BPSDM Daerah Prov. NTB Tahun 2024-2026 yang dijabarkan dalam tabel berikut :

Tabel 2.1.2
Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis BPSDM Daerah Provinsi NTB Tahun 2024-2026

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Tujuan/ Sasaran Tahun Ke-			Formulasi Perhitungan
					2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Terwujudnya ASN NTB yang memiliki kompetensi	Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi	Meningkatnya Kompetensi ASN	Rata-rata ASN yang memiliki kompetensi	29 persen	30 persen	32 persen	Formulasi Perhitungan : Jumlah Persentase Hasil per Jenis Pengembangan Kompetensi Tipe Perhitungan : Perhitungan bobot pengembangan kompetensi sesuai dengan perhitungan IPA Dimensi Kompetensi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 9 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi NTB mempunyai tugas pokok melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang Pendidikan dan Pelatihan. Berpedoman pada tusi tersebut, disusunlah IKU (Indikator Kinerja Utama) dengan mengacu pada keselarasan tujuan dan sasaran RPD Provinsi NTB Tahun 2024-2026, yaitu **Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi** dan **Persentase Peningkatan Penerimaan PAD pada BPSDM (Retribusi dan LLPAD)** sebagai indikator dari Program Penunjang Urusan Pemerintahan. Berdasarkan pada indikator tersebut, **Dimensi Kompetensi** diturunkan menjadi **Rata-Rata ASN yang memiliki Kompetensi** sehingga dapat memenuhi syarat untuk menjadi level strategis pada Perjanjian Kinerja (PK) Eselon II, sedangkan Persentase Peningkatan Penerimaan PAD (Retribusi dan LLPAD) diturunkan menjadi Persentase Pengelolaan PAD sehingga dapat memenuhi syarat untuk menjadi indikator sasaran pada level taktikal yaitu

Sekretaris Badan. Penyesuaian ini dilakukan sehubungan dengan Perjanjian Kinerja Kepala Badan BPSDM Daerah Prov. NTB yang menjalankan fungsi penunjang pemerintahan dibidang pendidikan dan pelatihan, sehingga terkait retribusi dan LLPAD tidak dapat dijadikan tupoksi utama dari BPSDMD Prov. NTB.

Tabel 2.1.3
Keselarsan Tujuan Sasaran BPSDM Daerah Prov. NTB dengan Tujuan Sasaran RPD Prov. NTB Tahun 2024 – 2026

Renstra BPSDMD PROVINSI NTB 2024 - 2026				RPD Provinsi NTB Tahun 2024 – 2026		
Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Keterangan	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran
Terwujudnya ASN NTB yang memiliki kompetensi		Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi		Terwujudnya Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan Daerah		Indeks Reformasi Birokrasi
	Meningkatnya Kompetensi ASN	Rata-rata ASN yang memiliki kompetensi	Digunakan pada indikator Eselon II		Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam pola pikir, kelembagaan, regulasi dan perundang-undangan, sumber daya manusia aparatur, ketatalaksanaan, akuntabilitas, pengawasan dan pelayanan publik	Nilai SAKIP
		Persentase pengelolaan PAD pada BPSDMD Provinsi NTB	Digunakan untuk indikator pada Eselon III		Meningkatnya kemandirian fiskal daerah	Indeks Kapasitas Fiskal daerah

2.2 Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Indikator Kinerja Utama BPSDM Daerah Prov. NTB Tahun 2024

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) digunakan sebagai acuan penyusunan, pengendalian dan pengukuran efektivitas dan efisiensi dalam pemerintahan, serta menjadi dasar dalam perencanaan anggaran dan penetapan indikator / target capaian kinerja unit kerja bersangkutan. Mengacu pada Tujuan dan Sasaran yang telah tertuang dalam Rencana Strategis BPSDM Daerah Prov. NTB, Kepala BPSDM Daerah Prov. NTB menyusun Rencana Kinerja Tahunan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.2.1
Rencana Kinerja Tahunan
BPSDM Daerah Provinsi NTB Tahun 2024

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1.	Meningkatnya Kompetensi ASN	Rata-rata ASN yang memiliki Kompetensi	29 %

Indikator Kinerja Utama (IKU) disusun untuk mengukur kinerja suatu instansi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan pemerintah, serta memberikan gambaran yang jelas mengenai efektivitas dan efisiensi program atau kebijakan yang dilaksanakan. IKU yang memenuhi standar selayaknya telah disusun dengan memenuhi syarat-syarat tertentu, antara lain : spesifik dan jelas, relevan, dapat diukur secara obyektif (kuantitatif maupun kualitatif), efektif serta mengandung capaian yg realistis untuk dicapai oleh suatu instansi. Berikut adalah Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan BPSDM Daerah Prov. NTB Tahun 2024 beserta formulasi dan metode pengukurannya :

Tabel 2.2.2
Indikator Kinerja Utama
BPSDM Daerah Provinsi NTB Tahun 2024

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	DEFINISI OPERASIONAL	PENJELASAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Meningkatnya Kompetensi ASN	1. Rata-rata ASN yang memiliki Kompetensi 2. Persentase Peningkatan Penerimaan PAD pada BPSDM (Retribusi dan LLPAD)	Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN yang dilakukan untuk memperoleh hasil IPA (Indeks Profesionalisme ASN) Dimensi Kompetensi melalui pengukuran pada Diklat Jabatan Struktural, Fungsional Tertentu, serta Jabatan Fungsional Umum (Pelaksana) Menghitung jumlah antara pencapaian atau realisasi penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang diperoleh dari sektor retribusi dan Layanan Penyediaan Pengelolaan Administrasi Daerah (LLPAD) dalam satu tahun anggaran dengan target yang telah ditetapkan pada awal tahun anggaran tersebut	Formulasi Perhitungan: Persentase Hasil Pengembangan Kompetensi ASN dikali Bobot per Dimensi Kompetensi Tipe Penghitungan : Perhitungan Bobot Pengembangan Kompetensi sesuai dengan Perhitungan IPA Dimensi Kompetensi Formulasi Perhitungan: Persentase kenaikan PAD pada BPSDM melalui penerimaan Retribusi dan LLPAD Tipe Penghitungan Persentasi Perhitungan peningkatan jumlah PAD Tahunan

2.3 Perjanjian Kinerja BPSDMD Provinsi NTB Tahun 2024

Dalam menjalankan Kedudukan, Susunan Organisasi, beserta Tugas dan Fungsi sesuai dengan yang telah diamanatkan Gubernur Provinsi Nusa Tenggara Barat selaku pimpinan tertinggi daerah lingkup Provinsi Nusa Tenggara Barat, masing-masing dari Badan / Lembaga Pemerintahan telah menyusun Perjanjian Kinerja sebagai bentuk dari pernyataan komitmen pimpinan badan untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Perjanjian Kinerja ini juga dijadikan sebagai dasar penilaian keberhasilan/ kegagalan pencapaian, tujuan dan sasaran organisasi, serta menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur. BPSDM Daerah Prov. NTB dalam hal ini telah menyusun dokumen Penilaian Kinerja dengan mengedepankan komitmen serta tanggung jawab dalam pelaksanaan dan pencapaian kinerja, yaitu seperti yang tertuang dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2.3.1
Perjanjian Kinerja Tahun 2024
BPSDM Daerah Provinsi NTB

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Kompetensi ASN	1. Rata-rata ASN yang memiliki Kompetensi	29 persen

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Organisasi

Implikasi keberhasilan suatu instansi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, dinilai berdasarkan kinerjanya yang berfungsi sebagai implementasi dari terwujudnya visi, misi serta strategi instansi tersebut. Kinerja ini menjadi indikator utama dalam mengukur tingkat keberhasilan maupun kegagalan dalam pelaksanaan berbagai kegiatan yang telah disusun sesuai dengan program dan kebijakan yang ada. Setiap instansi pemerintah berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan hasil dari pencapaian tujuan atau target yang telah. Pertanggungjawaban kinerja ini dilakukan dengan cara melakukan evaluasi atas pencapaian yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja dan telah disepakati untuk tahun berjalan. Evaluasi tersebut didasarkan pada pencapaian target yang sudah ditentukan, yang kemudian diukur menggunakan indikator-indikator kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, tingkat keberhasilan dan kegagalan instansi pemerintah dapat diketahui secara objektif melalui pengukuran yang terstruktur, yang memberikan gambaran yang jelas mengenai efisiensi dan efektivitas pelaksanaan program dan kebijakan yang telah ditentukan.

BPSDM Daerah Prov. NTB mengupayakan komitmen dalam melaksanakan kewajiban menyampaikan akuntabilitas melalui penyajian LKJIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah) yang disusun mengacu pada Inpres Nomor 7 Tahun 1999 mengenai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan yang bersifat akuntabel dan transparan dapat diperoleh melalui pengukuran kinerja yang dilakukan dengan cara membandingkan antara capaian indikator kinerja yang direncanakan (diharapkan) dengan realisasinya, atau antara rencana kinerja yang diinginkan dengan realisasi kinerja yang akan dicapai.

Dalam menjawab Indikator Kinerja BPSDM Daerah Prov. NTB yaitu **“Rata-rata ASN yang memiliki Kompetensi”**, diperlukan metodologi pengukuran kinerja yang mana dalam hal ini mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun

2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Melalui peraturan tersebut dinyatakan bahwa pengertian dari IPA adalah suatu instrumen yang untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan Profesionalisme ASN.

Indeks Profesionalisme ASN (IPA) sendiri terdiri dari 4 (empat) Dimensi, yaitu :

- | | |
|------------------------|------|
| 1. Dimensi Kompetensi | 40 % |
| 2. Dimensi Kinerja | 30 % |
| 3. Dimensi Kualifikasi | 25 % |
| 4. Dimensi Disiplin | 5 % |

Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN, diampu oleh 2 (dua) Perangkat Daerah yaitu BPSDMD Provinsi NTB bertanggung jawab dalam mengampu Dimensi Kompetensi dan BKD Provinsi NTB bertanggung jawab dalam mengampu 60 % dari total komponen perhitungan IPA yaitu Dimensi Kinerja, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Disiplin. Indikator perhitungan pembentuk Dimensi Kompetensi 40% yang terdiri atas :

1. Diklat Kepemimpinan/ Manajerial ;
2. Diklat Fungsional ;
3. Diklat Teknis ;
4. Seminar / *Workshop*/ Magang/Bimtek/ Kursus/ Sejenisnya.

Riwayat Pengembangan Kompetensi yang terhitung untuk Dimensi Kompetensi BPSDMD Provinsi NTB adalah pelaksanaan pengembangan Kompetensi ASN lingkup Pemerintah Provinsi NTB saja, tidak termasuk Kabupaten /Kota.

Tabel 3.1.1
Perhitungan IPA Dimensi Kompetensi

Jenis Pengembangan Kompetensi	Jenis Jabatan		
	Struktural	Fungsional Tertentu	Fungsional Umum
Diklat Kepemimpinan/Manajerial	15	-	-
Diklat Fungsional	-	15	-
Diklat Teknis (Inti dan Umum)	15	15	17,5
Seminar/Workshop/ Magang/Bimtek / Kursus/ Sejenisnya.	10	10	22,5

Jenis Pengembangan Kompetensi	Jenis Jabatan		
	Struktural	Fungsional Tertentu	Fungsional Umum
Jumlah	40	40	40

Poin-poin perhitungan dalam pengembangan kompetensi akan membentuk 40% dari masing-masing data Bangkom bagi setiap perhitungan tersebut dan dihitung per-individu (per-Nama ASN) sehingga tidak ada poin tertinggi dalam penentuan poin diatas; setiap poin akan berbeda tergantung kegiatan bangkom yang diikuti oleh masing-masing individu yang kemudian akan membentuk poin IPA Dimensi Kompetensi. Poin perhitungan diatas memiliki masa berlaku yang menyebabkan data Bangkom menjadi data yang dinamis dan dapat berubah setiap tahunnya, sehingga cenderung berbeda dengan dimensi Indeks Profesionalisme ASN lainnya. Adapun masa perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1.2
Masa Perhitungan Pengembangan Kompetensi
Berdasarkan Jenis Bangkom dan Jenis Jabatan

Jenis Jabatan	Jenis Pengembangan Kompetensi			
	Diklat Kepemimpinan /Manajerial	Diklat Fungsional	Diklat Teknis	Seminar/ Workshop / Bimtek/ Kursus/ Sejenisnya
Struktural	Terhitung selama masa jabatan yang dipimpin saat itu	-	1 Tahun Terakhir	2 Tahun Terakhir
Fungsional Tertentu	-	2 Tahun Terakhir	1 Tahun Terakhir	2 Tahun Terakhir
Fungsional Umum	-	-	1 Tahun Terakhir	2 Tahun Terakhir

Melalui Pedoman Tata Cara Pengukuran IPA diatas, diperoleh kesimpulan yang sekaligus juga menjadi tantangan bagi BPSDM Daerah Prov. NTB yaitu IPA Dimensi Kompetensi tidak dapat dicapai hanya melalui data Bangkom yang dilaksanakan di

lingkup BPSDM Daerah Prov. NTB dengan anggaran yang tertuang pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran BPSDM Daerah Prov. NTB, tetapi juga melalui pelaksanaan Bangkom di luar BPSDM Daerah Prov. NTB. Mengenai hal ini, pemerintah daerah telah melakukan tindak lanjut dengan menerbitkan Peraturan Gubernur Nomor 52 Tahun 2020 tentang Sistem Pengelolaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Barat untuk pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Satu Pintu.

3.2 Pengukuran Kinerja antara Target dan Realisasi Berdasarkan Indikator Kinerja Utama BPSDM Daerah Provinsi NTB Tahun 2024

3.2.1 Metode Penyusunan IKU

Perhitungan pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BPSDM Daerah Prov. NTB dapat dijabarkan seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2.1
Metode Penyusunan IKU
BPSDMD Prov. NTB Tahun 2024

N o	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Cara Pengukuran	Sumber Data
1.	Meningkatnya Kompetensi ASN	Rata-rata ASN yang memiliki kompetensi	$\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi}}{\text{Jumlah ASN}} \times \text{Bobot Kompetensi} \times 100\%$	1. Peraturan Menteri PAN RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Indeks Profesionalisme ASN 2. Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan pelaksanaan pengukuran Indeks

				Profesionalisme ASN
--	--	--	--	---------------------

3.2.2 Pengukuran Kinerja antara Target dan Realisasi

Pengukuran tingkat capaian kinerja BPSDM Daerah Prov. NTB Tahun 2024 diperoleh dari perbandingan antara target capaian indikator sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja BPSDM Daerah Prov. NTB Tahun 2024 terhadap realisasinya. Capaian kinerja BPSDM Daerah Prov. NTB sesuai dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang disusun berdasarkan sasaran strategis, indikator kinerja utama, satuan, target dan realisasi Tahun 2024 sebagai berikut :

Tabel 3.2.2
Pengukuran Kinerja antara Target dan Realisasi Berdasarkan Indikator Kinerja Utama BPSDM Daerah Prov. NTB Tahun 2024 (mengacu pada RPD 2024-2026)

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Akhir RPD Tahun 2026	Tahun 2024		% Tingkat Capaian	
				Target	Realisasi	Terhadap Target 2024	Terhadap Target Akhir RPD 2024
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Meningkatnya Kompetensi ASN	Rata-rata ASN yang memiliki Kompetensi	32 %	29 %	26.99 %	93	84

Sumber : RPD Tahun 2024-2026

Dari uraian tabel 3.2.3 di atas dapat dilihat bahwa capaian Indikator Kinerja Utama BPSDM Daerah Prov. NTB Tahun 2024 sebesar 93 % atau pada kategori “Baik”. Perhitungan realisasi Capaian IKU diatas diperoleh berdasarkan penginputan hasil Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan di lingkup BPSDM Daerah Prov. NTB maupun Lembaga lainnya. Adapun penjelasan mengenai komponen nilai perhitungan capaian diatas adalah sebagai berikut :

- Sepanjang Tahun Anggaran 2024, BPSDM Daerah Provinsi NTB mencapai 5% dari target nilai kompetensi yang ditetapkan sebesar 10% untuk jenis Pengembangan Kompetensi Struktural (Manajerial). Capaian tersebut diperoleh dari jumlah peserta diklat Struktural (Manajerial) yang mencapai 226 orang, melebihi target yang dicantumkan dalam Rencana Strategis (Renstra), yang semula hanya ditargetkan untuk 80 orang. Meskipun secara kuantitas jumlah capaian peserta Diklat melebihi yang ditargetkan, namun kenyataannya tidak terlalu berkontribusi terhadap pencapaian IKU (IPA ASN Dimensi Kompetensi) yang bobot perhitungannya telah diatur dalam Peraturan BKN RI Nomor 8 Tahun 2019.
- Sementara itu, target nilai kompetensi untuk jenis Pengembangan Kompetensi Fungsional yang ditetapkan sebesar 2%, sepanjang Tahun Anggaran 2024 mencapai 2,5% sehingga melebihi dari target nilai kompetensi, dengan jabaran kuantitas sebanyak 1.500 ASN telah mengikuti Diklat dari target Renstra yaitu sebanyak 208 ASN.
- Kemudian, dari target nilai kompetensi untuk jenis Pengembangan Kompetensi Teknis yang ditetapkan sebesar 17%, sepanjang Tahun Anggaran 2024 mencapai 19,4% , dengan jabaran kuantitas sebanyak 7.432 ASN telah mengikuti Diklat Teknis dari target Renstra yaitu sebanyak 5.000 orang sehingga melebihi target nilai kompetensi. Adapun penyumbang kuantitas tersebut adalah dari adanya kegiatan Literasi Digital Sektor Pemerintahan yang terselenggara melalui antara BPSDM Daerah Prov. NTB dengan Direktorat Pemberdayaan Informatika Kementerian Kominfo RI.

3.2.3 Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

Capaian Kinerja BPSDM Daerah Prov. NTB Tahun 2021 dan 2020 dengan 2019 tidak dapat disandingkan sebab terjadi perubahan Nomenklatur yang semula Dokumen Perencanaan pemerintahan daerah berpedoman pada **Permendagri Nomor 13 Tahun 2006** (digunakan hingga akhir Tahun 2019) menjadi **Permendagri Nomor 90 Tahun 2019**. Penyesuaian tersebut berdampak pada berubahnya Bahasa Indikator Kinerja Utama dari “Cakupan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi ASN” menjadi “Indeks

Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi” sehingga berpengaruh pada berubahnya indikator sasaran dan struktur organisasi di lingkup BPSDM Daerah Provinsi NTB.

Melalui **tabel 3.2.3** (dihalaman selanjutnya), dapat dilihat bahwa capaian kinerja terhadap indikator sasaran mengalami peningkatan pencapaian di Tahun 2021 terkait setelah adanya penyesuaian nomenklatur baru namun pada Tahun 2022 hingga Tahun 2023 capaian kinerja belum dapat mencapai target kinerja 100 persen dikarenakan sejumlah kendala terkait perlunya kebutuhan akan regulasi baru yang mengatur mengenai Sistem Pengelolaan Pengembangan Kompetensi SDM agar BPSDM Daerah Prov. NTB dapat memaksimalkan tugasnya sebagai penyelenggara diklat terakreditasi di lingkup Pemerintah Provinsi NTB.

Tabel 3.2.3

Target dan Realisasi Capaian Kinerja BPSDMD Provinsi NTB Tahun 2019 sampai dengan periode akhir Tahun 2024

N O	Sasaran	Indikator	2019			2020			2021			2022			2023			2024		
			Tar get	Reali sasi	Cap aian	Tar get	Rea lisa si	Cap aian	Tar get	Rea lisa si	Cap aian	Tar get	Rea lisa si	Cap aian	Tar get	Reali sasi	Cap aian	Tar get	Rea lisa si	Capaian
1	Meningkatn ya Kompetensi ASN	Cakupan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi ASN	10,4 3%	11,34 %	108, 82%															
2		Indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi				0,2 4 poi nt	0,16 poi nt	66,7 %												
3		Persentase ASN Bersertifikat Kompetensi							0,25 poi nt	0,25 poi nt	100 %									
4		Rata- rata ASN yang Memiliki Kompetensi										0,27 poi nt	0,25 poi nt	92,6 %						
		Persentase ASN yang Tersertifikasi Kompetensi										0,02 0	-	-						
5		Rata- rata ASN yang Memiliki Kompetensi													0,28 poi nt	0,26 point (26,2 2%)	92,8 5%			
		Persentase ASN yang Tersertifikasi Kompetensi													0,02 1 %	0,002 %	9,10 %			

6		Rata-rata ASN yang Memiliki Kompetensi																29 %	26,99 %	93%
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	---------	-----

3.2.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 Terhadap Target Tahun Renstra 2024-2026

Tabel 3.2.4
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 Terhadap
Target Akhir Tahun Renstra 2024-2026 BPSDM Daerah Prov. NTB

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target			Realisasi s/d Tahun 2024	Capaian Tahun 2024 terhadap Target Akhir Renstra
			2024	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Meningkatnya Kompetensi ASN	Rata-rata ASN yang memiliki Kompetensi	29 %	30%	31%	26,99 %	92,85%

Dari tabel realisasi Indikator Kinerja Utama terhadap tahun akhir Renstra 2024-2026, dapat dilihat bahwa capaian kinerja terhadap target IKU s/d Tahun 2024 sebesar 93% dan dikarenakan Tahun 2025 & Tahun 2026 belum berjalan, maka perhitungan belum dapat dilakukan. Hal ini juga terkait dengan proses transisi RPD Provinsi NTB Tahun 2024-2026 menjadi RPJPD Provinsi NTB Tahun 2025-2045 yang memungkinkan adanya perubahan terkait indikator serta penetapan target kinerja di setiap OPD lingkup Pemerintah Provinsi NTB.

3.3 Analisis Penyebab Keberhasilan / Kegagalan BPSDM Daerah Prov. NTB Tahun 2024

Meskipun capaian realisasi kinerja BPSDM Daerah Prov. NTB Tahun 2024 belum dapat menyentuh angka 100 % (persen) ; yang mana hal ini sebagian besar disebabkan oleh *uncontrollable* (tidak bisa dikendalikan) dan *controllable factor* (bisa dikendalikan), sepanjang tahun anggaran 2024 BPSDM Daerah Prov. NTB berhasil melaksanakan kegiatan dan subkegiatan sesuai dengan target penyerapan anggaran yang telah ditetapkan, selain itu BPSDM Daerah Prov. NTB telah menyiapkan inovasi terkait implementasi Pengembangan Kompetensi

di lingkup Pemerintah Provinsi NTB yaitu melalui Kegiatan *Rabu Cerdas (Webinar & Podcast Series)* yang mulai dijadwalkan pada Tahun Anggaran 2025, selain itu BPSDM Daerah Prov. NTB mendapat amanat dari Pj. Gubernur Provinsi NTB (H. Lalu Gita Ariadi) sebagai pelaksana *Program Cost Sharing* Beasiswa S2 Afirmasi melalui penandatanganan **Perjanjian Kerja Sama Operasional (PKSO)** antara **BAPPENAS RI**, **Provinsi NTB** dan **Universitas Brawijaya** yang berlaku selama 5 tahun (Tahun 2024- Tahun 2029). Kemudian, berikut ini merupakan analisa faktor keberhasilan BPSDM Daerah Prov. NTB dalam pemenuhan pelaksanaan kegiatan Tahun Anggaran 2024, yaitu :

- a. Penyusunan dokumen perencanaan kinerja yang mencakup Renstra, Perjanjian Kinerja dan dokumen lainnya pada Tingkat Perangkat Daerah yang mengacu pada dokumen perencanaan Pemerintah Daerah;
- b. BPSDM Daerah Prov. NTB telah melakukan pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja secara berkala atas realisasi kinerja dan rencana aksi yang dimiliki;
- c. Laporan kinerja telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan serta dipublikasi secara elektronik melalui website BPSDM Daerah Prov. NTB sehingga dapat diakses oleh Masyarakat luas;
- d. BPSDM Daerah Prov. NTB juga telah melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berkala dengan mengacu pada sistematika pelaporan yang telah ditentukan oleh Pemerintah Daerah;
- e. Memaksimalkan fungsi fasilitas sarana dan prasarana Pengembangan Kompetensi di BPSDM Daerah Prov. NTB melalui upaya pemeliharaan maupun renovasi; baik berupa bangunan fisik maupun sarana prasarana kediklatan yang menunjang peningkatan kompetensi berbasis digital (e-Learning);
- f. Merealisasikan inovasi Pengembangan Kompetensi agar pemenuhan hak ASN dalam menerima Pengembangan kompetensi pertahun dapat tercapai, yaitu melalui *webinar series* bagi ASN Pemerintah Provinsi NTB dengan berbagai tema menarik yang bertajuk “Rabu Cerdas”.
- g. Menggiatkan monitoring berkala penginput mandiri Database Bangkom yang sebelumnya telah disosialisasikan pada para Guru di Kabupaten/Kota lingkup Provinsi NTB.

3.4 Analisis Kegagalan Pencapaian Kinerja

Seperti telah disebutkan sebelumnya, dalam mencapai target kinerja BPSDM Daerah Provinsi NTB terdapat beberapa faktor yang bisa dikendalikan (*controllable*) maupun yang tidak bisa dikendalikan (*uncontrollable*), antara lain yaitu :

- a. Pihak Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Prov. NTB kurang konsisten dalam melakukan *updating* data Jabatan/ Mutasi ASN di Aplikasi SIMPEG/SIMADU. Salah satunya adalah saat penyetaraan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional. Poin diklat kepemimpinan/ struktural yang telah diikuti oleh Pegawai ASN selamat menjabat secara otomatis akan hilang saat Pyb mendapat penyetaraan Jabatan Fungsional sehingga menyebabkan hal tersebut menjadi pengurang Bangkom-nya dan juga menjadi poin pengurang bagi IPAASN Dimensi Kompetensi secara keseluruhan
- b. Data Pengembangan Kompetensi ASN Pemerintah Provinsi NTB yang telah terinput pada aplikasi SIMADU masih banyak yang belum memenuhi JP wajib yaitu minimal 20 JP untuk PNS dan Maksimal 24 JP untuk PPPK sehingga berdampak pada kurang maksimal-nya perhitungan Indeks Profesionalisme ASN di Aplikasi SIASN BKN.
- c. Belum maksimalnya penyesuaian nomenklatur pada BPSDM Daerah Prov. NTB dimana fungsi Bangkom Fungsional masih menjadi satu dengan Bangkom Manajerial sehingga berpengaruh pada penyerapan anggaran yang lebih dominan untuk penyelenggaraan Bangkom Manajerial, hal ini menyebabkan target Bangkom Fungsional dan Teknis kurang tercapai sebagai penyumbang poin utama untuk pencapaian IKU.

3.5 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Pemenuhan unsur 5 M (*Man, Money, Method, Material, dan Machine*) tidak hanya ditentukan oleh sejauh mana suatu OPD dapat menyelaraskan setiap unsur tersebut, tetapi juga oleh kemampuan OPD dalam melakukan efisiensi pada satu atau lebih unsur 5 M. Efisiensi ini berfokus pada pengelolaan sumber daya yang ada secara optimal, dengan tujuan mencapai hasil yang maksimal dengan biaya yang minimal, tanpa mengorbankan kualitas dan kinerja yang diharapkan.

Demikian halnya, BPSDM Daerah Prov. NTB telah mencoba melakukan inovasi untuk pencapaian IKU (IPA Dimensi Kompetensi) melalui Pola Kerjasama dengan Kementerian/Lembaga terkait agar kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dapat melebihi target capaian, salah satu contoh dari implementasi inovasi ini adalah terselenggaranya kegiatan Literasi Digital Sektor Pemerintahan sebagai hasil dari kerjasama antara BPSDM Daerah Prov. NTB dengan Direktorat Pemberdayaan Informatika Kementerian Kominfo RI) yang berhasil menysasar 5.032 ASN lingkup Pemerintah Provinsi NTB. Melalui kegiatan ini, BPSDM Daerah Provinsi NTB dapat meningkatkan nilai pada komponen capaian perhitungan IKU (Indikator Kinerja Utama) untuk IPA Dimensi Kompetensi tanpa pengalokasian anggaran. Kedepannya, BPSDM Daerah Prov. NTB akan terus mengupayakan Diklat Teknis dengan Pola Kerjasama mengingat selama ini penyerapan anggaran lebih banyak dialokasikan untuk Diklat Struktural, yang menyebabkan Diklat Fungsional dan Diklat Teknis kurang mendapatkan perhatian atau sumber daya yang memadai. Dengan strategi ini, BPSDM Daerah Provinsi NTB dapat lebih optimal dalam mencapai target kompetensi secara menyeluruh, tanpa membebani anggaran yang terbatas.

Selain inovasi yang telah disebutkan, BPSDM Daerah Provinsi NTB juga berupaya meningkatkan efisiensi sumber daya melalui pendekatan **Method** dan **Machine**. Salah satu langkah yang diambil adalah dengan memanfaatkan aplikasi SIMADU. Dalam hal ini, BPSDM Daerah Prov. NTB secara berkala melakukan sosialisasi kepada Jabatan Fungsional Tertentu, seperti para guru di tingkat Kabupaten/Kota, agar mereka terbiasa untuk melakukan penginputan secara mandiri terkait kegiatan Diklat atau Sertifikasi yang telah diikuti. Efisiensi melalui pendekatan **Method** dan **Machine** juga telah diimplementasikan oleh BPSDM Daerah Provinsi NTB melalui kegiatan bertajuk 'Rabu Cerdas' yang telah mulai dilakukan pada Tahun 2024, kegiatan ini dihentikan sementara dikarenakan persiapan untuk sarana dan prasarana yang lebih baik lagi sehingga program ini dapat menjadi salah satu *Webinar Series* yang memberikan kesempatan pada ASN untuk memenuhi syarat JP wajib (20 JP untuk PNS dan 24 JP untuk PPPK).

3.6 Analisis Program/Kegiatan yang menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja

BPSDM Daerah Prov. NTB mengampu 2 (dua) program (Program Prioritas dan Program Penunjang) yakni Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dan

Program Penunjang Urusan Pemerintahan; yang mana keberhasilan pencapaian sasaran strategis ini ditentukan dari pelaksanaan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terdiri dari 2 (dua) kegiatan yakni Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, yang mana dalam 2 (dua) kegiatan ini terdapat 12 sub kegiatan. Adapun capaian dari setiap kegiatan dan sub kegiatan nya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA :

ANGGARAN Rp. 2.041.500.000

REALISASI Rp. 1.969.432.343 atau 96.47 %

REALISASI FISIK 100.00%

1) Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis :

Anggaran Rp. 285.000.000

Realisasi Rp. 283.946.190 atau 99.63 %

Realisasi fisik 100.00%

- a. Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

Target capaian 2 dokumen

Realisasi capaian 2 dokumen

Output Dokumen Kebijakan Pelaksanaan Diklat Teknis yang akan dilaksanakan Tahun 2024 (Pelatihan PBJP Level 1 Lingkup Pemprov NTB, dan Pelatihan Pengelolaan Barang Milik Daerah)

Persentase capaian 100%

- b. Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.

Target capaian 2 dokumen

Realisasi capaian 2 dokumen

Output	Dokumen Standar Pembelajaran Diklat Teknis yang dilaksanakan Tahun 2024
Persentase capaian	100 %
c. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
Target capaian	120
Realisasi capaian	5.435 (ASN Provinsi)
Output (Dana APBD)/ Provinsi	Pelatihan PBJP Level 1 Lingkup Pemprov NTB sebanyak 30 orang, dan Pelatihan Pengelolaan Barang Milik Daerah 30 orang
Output (Kemitraan) – Inovasi Non Anggaran	Pelatihan PBJP Level 1 Lingkup Kabupaten Lombok Timur 30 orang, Literasi Digital Pemerintahan 21.065 orang (ASN Kab/Kota) sebanyak 16.033 orang, ASN Provinsi NTB 5032 orang), Sosialisasi Jabatan Fungsional Analis Kebijakan dalam Mendukung Perbaikan Layanan Dasar yang inklusif sebanyak 150 orang ASN Provinsi NTB, Lokakarya Penyusunan Rekomendasi Kebijakan 30 orang ASN Provinsi NTB, Pelatihan PBJP Level 1 Lingkup ASN Kota Bima 30 orang, Pelatihan PBJP Level 1 Lingkup ASN UNRAM 24 orang, Pelatihan PBJP Level 1 Lingkup ASN Kabupaten Sumbawa Barat, Dompu dan Lombok Timur sebanyak 25 orang, Pelatihan Calon Penyuluh Anti Korupsi ASN Provinsi NTB sebanyak 30 orang, dan 15 orang ASN Kab/Kota, Pelatihan Teknis Promosi Produk Ekspor ASN Pemerintah Provinsi NTB sejumlah 23 orang, Workshop Peningkatan Kesadaran Pola Hidup Sehat dan Kewaspadaan Makanan Sehat ASN Pemerintah Provinsi NTB sejumlah 75 orang

dan Bimtek Pemeriksaan Pajak sebanyak 35 orang ASN Provinsi NTB.

Persentase Capaian 4.529 %

- d. 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

Target capaian 2 dokumen

Realisasi capaian 8 dokumen

Output Dokumen Evaluasi Pasca Pengembangan Kompetensi Teknis yang terlaksana (baik Pengembangan Kompetensi yang berasal dari anggaran APBD maupun dari pola Kerjasama – Non Anggaran.

Persentase capaian 400 %

2) Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Anggaran Rp. 1.756.500.000

Realisasi Rp. 1.685.486.153 atau 95.96 %

Realisasi fisik 100.00 %

a. 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

Target capaian 1 dokumen

Realisasi capaian 1 dokumen

Output Dokumen Pengembangan Kompetensi Manajerial, Fungsional (dokumen perencanaan PKA Kab/ Kota Kontribusi.

Persentase capaian 100 %

b. Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi

Target capaian 3 dokumen

Realisasi capaian 8 dokumen

Output Penyusunan Dokumen TUK Mandiri Pelaksana Ujikom PBJ 1 dok, Penyusunan Dokumen TUK sewaktu LSP P2KPK 1 dok, Penyusunan Dokumen TUK Sewaktu Uji Kompetensi Jafung binaan Kementerian LHK 1 dok, Penyusunan Dokumen Akreditasi PPBJ 1 dok, Penyusunan Dokumen Akreditasi pelatihan PIP (pembinaan ideologi Pancasila 1 dok, Penyusunan Dokumen Penjaminan Mutu 1 dok, Penyusunan Dokumen Bangkom TPK (Tenaga Pengembang Kompetensi) 1 dok.

Persentase capaian 267 %

c. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten /Kota

Target capaian 20 orang

Realisasi capaian 76 orang

Output (Dana APBD) Uji Sertifikasi dan Kompetensi Penyuluh Anti Korupsi

	30 orang, Uji Sertifikasi dan Kompetensi PBJ 18 orang, Uji Sertifikasi dan Kompetensi Polisi Kehutanan 28 orang.
Persentase capaian	380 %
d. Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	
- Dokumen Kelembagaan	
Target capaian	3 dokumen
Realisasi capaian	4 dokumen
Output	Dokumen Orasi Ilmiah, Dokumen Sidang tertutup Orasi Ilmiah, Dokumen Pelatihan TOT Team Narasumber Orientasi DPRD, Dokumen Pelatihan Calon Maheswara Diklat Pembinaan Ideologi Pancasila.
Persentase capaian	133 orang
- Tenaga Pengembang Kompetensi	
Output	Orasi Ilmiah 2 orang, Sidang tertutup Orasi Ilmiah 1 Orang, Pelatihan TOT Team Narasumber Orientasi DPRD 10 orang, Pelatihan Calon Maheswara Diklat Pembinaan Ideologi Pancasila 4 orang.
e. Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	
Target capaian	10 dokumen
Realisasi capaian	25 dokumen
Output	Pola Perjanjian Kerja Sama (PKS) sejumlah 2 dokumen, Kesepakatan Bersama (KB) sejumlah 10 (sepuluh) dokumen, Perjanjian Kerja Sama (PKS) sejumlah 12 (dua belas) Dokumen, Addendum Perjanjian Kerja Sama (PKS) Kabupaten / Kota Se NTB sejumlah 1 (satu) Dokumen.
Persentase capaian	250 %
f. Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	
Target capaian	2 dokumen
Realisasi capaian	2 dokumen
Output	Dokumen Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Fungsional

Persentase capaian 100%

g. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

- Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah

Target capaian 88 orang

Realisasi capaian 88 orang

Output Bimtek Lurah Se Provinsi NTB

Persentase capaian 100%

- Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan

Target capaian 40 orang

Realisasi capaian 40 orang

Output Diklat PKA Kontribusi Kab/Kota 40 orang

Persentase capaian 100 %

- Orientasi PPPK

Target capaian 449 orang

Realisasi capaian 449 orang

Output Orientasi PPPK Kabupaten Kota (pola kerjasama)

Persentase capaian -

- Latsar CPNS

Target capaian 403 orang

Realisasi capaian 403 orang

Output Latsar CPNS (Kabupaten Kota) – Pola Kerjasama

Persentase capaian 224.36%

h. 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

Target capaian 2 dokumen

Realisasi capaian 2 dokumen

Output Dokumen 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
Persentase capaian	100%

3.7 Realisasi Anggaran

Anggaran BPSDM Daerah Provinsi NTB Tahun 2024 berdasarkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2024, bahwa pelaksanaan anggaran dialokasikan untuk program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Adapun alokasi anggaran untuk program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah adalah yaitu :

- **Anggaran Rp 20.007.335.899,-**
- **Realisasi Rp 18.940.649.756,- atau 94.67 %**
- **Realisasi fisik 100 %**

Kemudian, alokasi anggaran untuk Program Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah yaitu :

- **Anggaran Rp 2.041.500.000,-**
- **Realisasi Rp 1.969.432.343,- atau 96.47 %**
- **Realisasi fisik 100 %**

Adapun Pagu Anggaran untuk keseluruhan yaitu :

- **Anggaran Rp 22.048.835.899,-**
- **Realisasi Rp 20.910.082.099,- atau 94.84 %**
- **Realisasi fisik 100 %**

Pada Tahun Anggaran 2024, BPSDM Daerah Provinsi NTB telah berhasil merealisasikan seluruh kegiatan yang sebelumnya telah dicantumkan dalam Rencana Kerja (Renja) Tahun Anggaran 2024, meskipun begitu realisasi fisik

Tabel 3.7.1
Realisasi Anggaran Tahun 2024
BPSDM Daerah Provinsi NTB

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran			Fisik (%)
	Uraian		Pagu	Realisasi	%	
1	2	3	4	5	6	7
INDIKATOR KINERJA UTAMA						
Meningkatnya Kompetensi ASN	Rata-rata ASN yang memiliki Kompetensi					
- Meningkatkan ASN Yang Bersertifikat Kompetensi Manajerial	Persentase ASN bersertifikat Kompetensi Manajerial	Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.041.500.000,-	1.969.432.343,-	96.47	100.00
- Meningkatkan ASN yang Bersertifikat Kompetensi Fungsional	Persentase ASN bersertifikat Kompetensi Fungsional					
- Meningkatkan ASN yang Bersertifikat Kompetensi Teknis	Persentase ASN bersertifikat Kompetensi Teknis					
- Meningkatkan ASN yang Tersertifikasi	Persentase Pejabat Fungsional yang tersertifikasi	Pengembangan Kompetensi Teknis	285.000.000	283.946.190	99.63	100.00
Meningkatnya kualitas pengembangan kompetensi teknis	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis					
	Jumlah dokumen pengembangan kompetensi teknis					
Tersusunnya kebijakan teknis, pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi	98.500.000	98.382.220	99.88	100.00

	Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun				
Tersusunnya standar perangkat pembelajaran pengembangan kompetensi teknis	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun	44.500.000	44.456.920	99.90	100.00
Terselenggaranya pengembangan kompetensi teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	107.000.000	106.332.050	99.38	100.00
Tersusunnya dokumen evaluasi pasca pengembangan kompetensi teknis	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi.	35.000.000	34.775.000	99.36	100.00

	Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum					
Meningkatnya kualitas pengembangan kelembagaan sumber belajar dan pengembangan kompetensi manajerial, fungsional serta sertifikasi kompetensi	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Sertifikasi Kompetensi ASN	1.756.500.000	1.685.486.153	95.96	100.00
		Jumlah Kompetensi Manajerial dan Fungsional ASN				
		Jumlah Dokumen Pengembangan Kompetensi Manajerial fungsional dan Sertifikasi Kompetensi ASN				
Tersusunnya kebijakan teknis pelaksanaan pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	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	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Pengembang Kompetensi.	180.000.000	179.444.080	99.69	100.00
Tersusunnya dokumen	Pengelolaan Lembaga Sertifikasi	Jumlah Dokumen	35.000.000	33.690.000	96.26	100.00

pengelola LSP-PDN	Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	Lembaga Sertifikasi				
Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi ASN	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	Jumlah ASN Provinsi yang Tersertifikasi	35.000.000	33.850.000	96.71	100.00
Terlaksananya pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembangan dan sumber belajar	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	427.500.000	424.732.455	99.35	100.00
Tersusunnya dokumen kerjasama antar lembaga	Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga	316.500.000	217.496.878	85.78	100.00
Tersusunnya standar perangkat pembelajaran pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	Jumlah Standar Perangkat Pembelajaran, Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional yang Disusun	20.000.000	19.499.400	97.50	100.00
Terselenggaranya pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.	707.500.000	688.203.340	97.27	100.00
Tersusunnya dokumen evaluasi pasca pengembangan kompetensi	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi,	35.000.000	34.570.000	98.77	100.00

manajerial dan fungsional	Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	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 Jabatan.				
---------------------------	--	---	--	--	--	--

BAB IV

PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi NTB Tahun 2024 ini disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja, dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama 1 (satu) tahun anggaran guna tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dimana dalam hal ini BPSDM Daerah Prov. NTB bertindak sebagai penyelenggara fungsi pemerintahan bidang pendidikan dan pelatihan. Hasil pelaksanaan evaluasi kinerja BPSDM Daerah Prov. NTB Tahun 2024 secara umum menunjukkan adanya perkembangan yang cukup signifikan (baik), hal ini tercermin dari capaian indikator kinerja pada sasaran yang diampu oleh BPSDM Daerah Prov. NTB.

Meskipun demikian, tentunya masih terdapat sejumlah hambatan yang bersifat *controllable* (bisa dikendalikan) dan *uncontrollable* (tidak bisa dikendalikan); hal ini sekaligus menjadi *feedback* (bahan masukan) bagi pengambil keputusan di BPSDM Daerah Prov. NTB untuk merencanakan maupun mengembangkan strategi baru terkait penetapan regulasi baru atau berupa tindak lanjut dari evaluasi prosedur / kebijakan *existing* sebelumnya.

Pencapaian Kinerja BPSDM Daerah Prov. NTB Tahun 2024 disusun berdasarkan capaian dari 1 (satu) Program Prioritas yaitu Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dan 1 (satu) Program Penunjang, serta 9 Kegiatan dan 33 Sub-Kegiatan; dimana dari seluruh rangkaian kegiatan tersebut secara umum terlaksana dengan cukup baik namun belum dapat mencapai target kinerja yang telah ditentukan. Beberapa hal yang ditengarai menjadi penyebab dari hal tersebut adalah :

1. Belum semua ASN menganggap bahwa pengembangan kompetensi berdampak pada jenjang karirnya sehingga kurang memiliki inisiatif dalam melakukan penginputan mandiri terkait jenis Bangkom yang telah diikuti-nya dalam aplikasi SIMADU;
2. BPSDM Daerah Prov. NTB sebagai *Leading Sector* Pengembangan Kompetensi di Provinsi NTB belum dapat mengakomodir semua pelaksanaan Bangkom ASN di lingkup Pemerintah Provinsi NTB sehingga menyebabkan

BPSDM Daerah Prov. NTB mengalami kesulitan dalam memperoleh database/ histori mengenai jenis Bangkom yang telah atau belum diikuti oleh pegawai ASN di lingkup Pemerintah Provinsi NTB;

3. Penyusunan kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN belum berpedoman pada Analisa Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) sehingga secara eksplisit hal ini berdampak pada pemetaan jabatan yang masih belum memenuhi standar kebutuhan sekaligus menjadi kendala BPSDM Daerah Prov. NTB untuk mengelompokkan jenis Bangkom yang dapat diterapkan di lingkungan Pemerintah Provinsi NTB;
4. Data Pengembangan Kompetensi ASN Pemerintah Provinsi NTB yang terinput dalam aplikasi SIMADU masih banyak yang belum memenuhi ketentuan Jam Pelatihan (JP) wajib. Untuk PNS, JP wajib minimal adalah 20 JP, sementara untuk PPPK, JP wajib maksimal adalah 24 JP. Ketidaksesuaian ini berdampak pada perhitungan Indeks Profesionalisme ASN (IPA) di Aplikasi SIASN BKN, yang hingga saat ini belum dapat dilakukan secara optimal;
5. Masih minimnya alokasi anggaran untuk kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN, terutama bagi ASN di lingkup Pemerintahan Provinsi NTB sehingga berdampak linear pada terbatasnya jumlah ASN yang mengikuti kegiatan Pengembangan Kompetensi.

Dari sejumlah permasalahan diatas, maka disusunlah beberapa solusi yang sekiranya dapat menjadi tindak lanjut dalam mengatasi hambatan dalam pencapaian target kinerja BPSDM Daerah Prov. NTB untuk tahun anggaran berikutnya, antara lain yaitu :

1. Meningkatkan koordinasi dengan *stakeholders* beserta pembuat kebijakan di lingkup Pemerintah Provinsi NTB terkait upaya Pengembangan Kompetensi Terintegrasi Satu Pintu agar dapat menjadi agenda prioritas yang dapat diimplementasikan dalam Program dan Kegiatan BPSDM Daerah Prov. NTB;
2. Penguatan koordinasi dan kerjasama dengan Biro Organisasi Prov. NTB maupun BKD Prov. NTB terkait penyusunan Skema Analisa Kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
3. Penguatan koordinasi dengan pembuat kebijakan di lingkup Pemerintah Prov. NTB mengenai penyusunan Regulasi tentang Sistem Pengelolaan Pengembangan Kompetensi bagi ASN. Regulasi ini diharapkan dapat

menjelaskan mengenai pemenuhan kebutuhan Pengembangan Kompetensi, yakni 20 JP untuk PNS dan maksimal 24 JP untuk PPPK. Selain itu, regulasi tersebut juga harus mencakup prosedur sertifikasi kompetensi untuk memastikan bahwa ASN memiliki kompetensi yang sesuai dan profesional di bidang tugasnya, sehingga dapat mendukung kinerja pemerintah yang lebih efektif dan efisien;

4. Berinisiatif dalam mengingatkan pembuat kebijakan di lingkup Pemerintah Prov. NTB agar dapat menerapkan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi secara Terintegrasi (*Corporate University*) sesuai amanat Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 melalui tajuk '*NTB Corporate University*' sehingga dapat menjadi solusi efektif terhadap pemenuhan JP wajib ASN per tahun seperti yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN;
5. Penguatan koordinasi internal terkait proses monitoring inputan Data Pengembangan Kompetensi ASN Prov. NTB pada Aplikasi SIMADU yang sudah terintegrasi dengan Aplikasi SIASN BKN;
6. Penggiatan pelaksanaan program-program inovatif, salah satunya adalah program bertajuk '*Rabu Cerdas*' (*Webinar & Podcast*) yang bertujuan untuk mempermudah ASN lingkup Pemprov. NTB melakukan Pengembangan Kompetensi melalui media Daring.

3.5 REKOMENDASI

BPSDM Daerah Prov. NTB juga berkomitmen dalam meningkatkan performanya sebagai upaya dalam perbaikan kinerja yang lebih baik di masa mendatang, antara lain:

1. Membangun mekanisme komunikasi dan koordinasi yang lebih baik dalam lingkup internal BPSDM Daerah Provinsi NTB melalui pertemuan rutin atau penggunaan platform kolaboratif terkait penentuan kegiatan Pengembangan Kompetensi yang dapat dilaksanakan di lingkungan BPSDM Daerah Provinsi NTB;
2. Peningkatan strategi pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pola – pola kerjasama, sharing anggaran dan daring untuk meminimalisir biaya pelaksanaan;
3. Peningkatan fasilitas sarana dan prasarana terutama terkait upaya pemeliharaan sarpras di lingkup BPSDM Daerah Provinsi NTB agar pelaksanaan pengembangan kompetensi lebih maksimal;

4. Peningkatan kapasitas aparatur penyelenggara diklat dan tenaga pengajar melalui program magang/ *workshop* terpadu ke lembaga-lembaga diklat yang sudah terakreditasi dan komprehensif serta diakui dalam skala nasional.

Lampiran 1. Rencana Kinerja Tahunan BPSDM Daerah Prov. NTB Tahun 2024

RENCANA KINERJA TAHUNAN TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD)

Satuan Kerja Peningkat Daerah : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
(BPSDMD) Provinsi NTB
Tahun Anggaran : 2024

NO 1	SASARAN STRATEGIS 2	INDIKATOR KINERJA 3	TARGET 4
I.	Meningkatnya Kompetensi ASN	1. Rata-rata ASN yang memiliki Kompetensi	29 %

Mataram, 31 Januari 2024

KEPALA BPSDM DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT


Dr. H. ASHARI, SH, MH
Pembina Utama Madya
NIP. 196612311986031105

Lampiran 2. Perjanjian Kinerja BPSDM Daerah Prov. NTB Tahun 2024



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

Jl. Pemuda No.59 Kota Mataram, Telpun (0370) 641759 Fax. (0370) 633563
website: www.bpsdm.ntbprov.go.id - email: bpsdm@ntbprov.go.id

MATARAM

kode pos: 83125

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Dr. H. ASHARI,SH,MH

Jabatan : Kepala BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Barat

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : H. LALU GITA ARIADI

Jabatan : Pj. GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target Kinerja Jangka Menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian Kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Mataram, 31 Januari 2024

Pihak Pertama

KEPALA BPSDM DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

Dr. H. ASHARI,SH,MH

Pembina Utama Madya

NIP. 196612311986031105

Pihak Kedua

Pj. GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT

H. LALU GITA ARIADI

Lampiran 3. Perjanjian Kinerja BPSDM Daerah Prov. NTB (hal.2)

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

No	Sasaran Startegis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Kompetensi ASN	1. Rata-rata ASN yang memiliki Kompetensi	29 persen

No	Program	Anggaran	Keterangan
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 20,936,103,339	Sumber Dana dari APBD untuk mendukung Sasaran Strategis 1 dengan Indikator Kinerja angka 1 dan angka 2

Mataram, 2024

Pj. GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT



H. LALU GITA ARIADI

KEPALA BPSDM DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT



Dr. H. ASHARISH.MH
Pembina Utama Madya
NIP. 196612311986031105

Lampiran 4. Indikator Kinerja Utama BPSDM Daerah Prov. NTB

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) TAHUN 2024 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

1. Nama Organisasi : BPSDMD Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat
2. Tugas : Melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah bidang Pendidikan dan Pelatihan
3. Fungsi
- a. Penyiapan penyusunan Peraturan Perundang-undangan Daerah di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - b. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - c. Penyiapan kebijakan teknis peningkatan dan pengembangan kapasitas SDM melalui Pendidikan dan Pelatihan Tingkat Dasar, Diklat Kepemimpinan, Diklat Teknis dan Diklat Fungsional
 - d. Penyiapan Sumber Daya Manusia melalui Sertifikasi Kompetensi Profesi Bidang
4. Indikator Kinerja Utama :

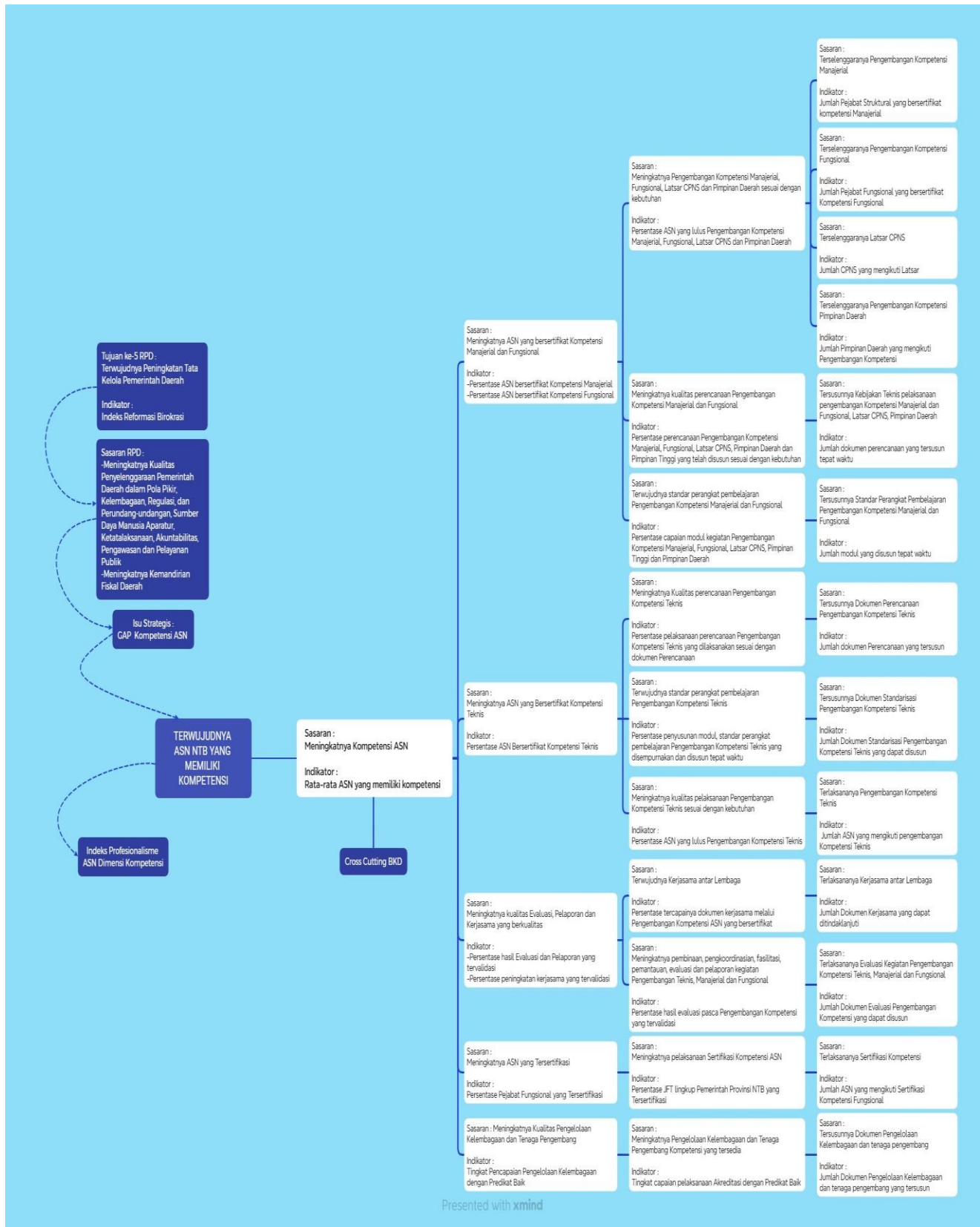
NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	PENJELASAN
1.	Meningkatnya Kompetensi ASN	1. Rata-rata ASN yang memiliki Kompetensi 2. Persentase Peningkatan Penerimaan PAD Pada BPSDM (Retribusi dan LLPAD)	Formulasi Penghitungan : Persentase Hasil Pengembangan KompetensiASN dikali Bobot per Dimensi Kompetensi Tipe Penghitungan : Perhitungan Bobot Pengembangan Kompetensi sesuai dengan Perhitungan IPADimensi Kompetensi Formulasi Penghitungan : Persentase kenaikan PAD pada BPSDM melalui penerimaan Retribusi dan LLPAD Tipe Penghitungan : Persentasi Perhitungan peningkatan jumlahPAD Pertahun Sumber Data : BPSDMD Pemerintah Provinsi NTB Alasan : 1. BPSDMD sebagai salah satu pengelola objekRetribusi dan LLPAD pada Provinsi NTB

Mataram, 31 Januari 2024

KEPALA BPSDM DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

Dr. H. ASHARISH M.H.
Pembina Utama Madya
NIP. 196612311986031105

Lampiran 4. Pohon Kinerja BPSPDM Daerah Prov. NTB



Presented with xmind