



**Pemerintah Daerah
Provinsi Maluku**

BerAKHLAK  **bangga
melayani
bangsa**
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

LAPORAN KINERJA

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI MALUKU Tahun 2024



Tahun Anggaran 2025



baileo_bpsdm.malukuprov



Bpsdm Provinsi Maluku



bpsdm.provmaluku@gmail.com



www.bpsdm-malukuprov.org



Jl. Ir. M. Putuhena
Wailela-Rumahtiga Ambon



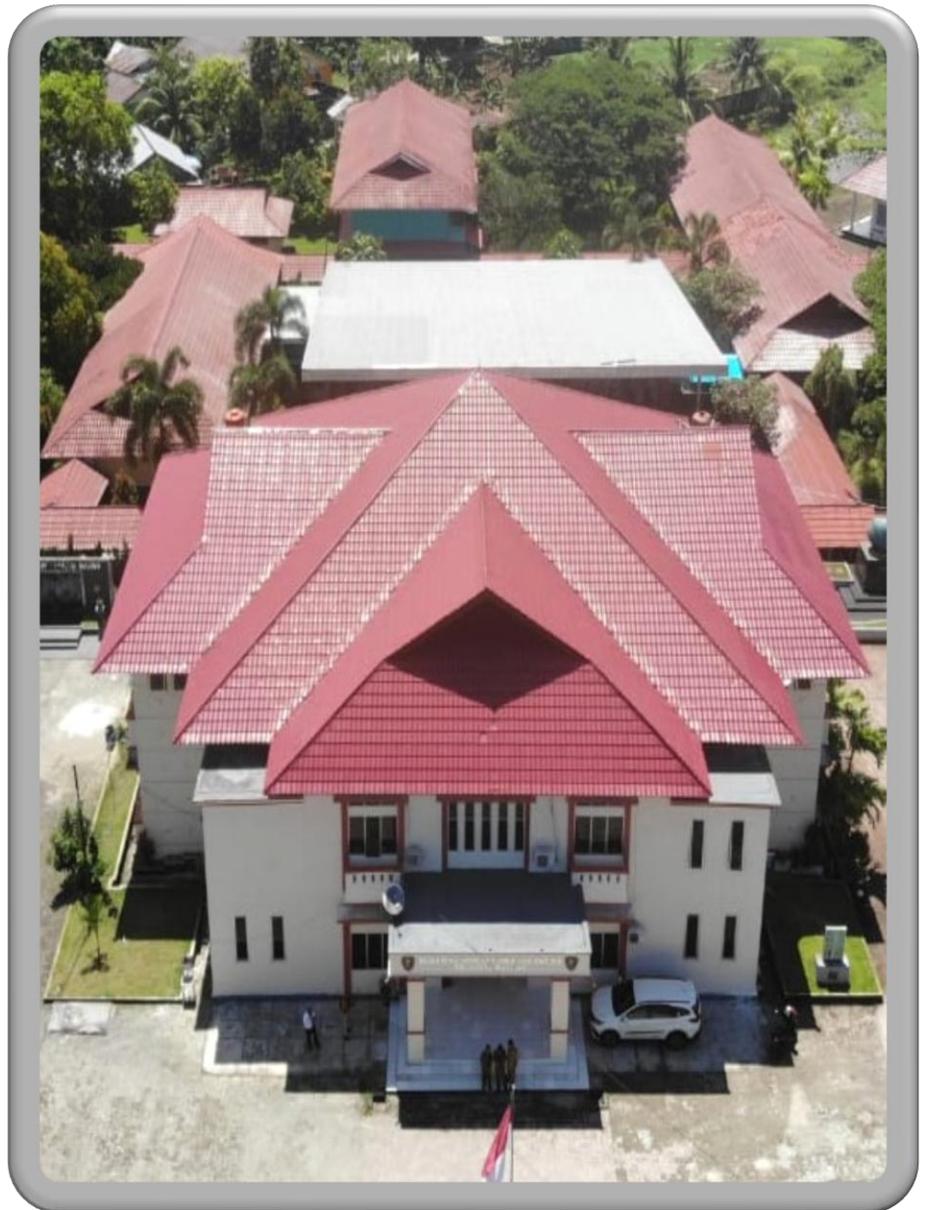
BISA

Bersih

Inovatif

Sinergintas

Akuntabel



Badan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Provinsi Maluku

2024



PEMERINTAH PROVINSI MALUKU
INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Raya Pattimura Nomor 1, Uritetu, Sirimau, Ambon, Maluku 97124
Telepon (0911) 353377 Faksimile (0911) 353377
Laman: www.malukuprov.go.id. Pos-el: inspektorat@malukuprov.go.id

**PERNYATAAN TELAH DIREVIU
LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI MALUKU TAHUN ANGGARAN 2024**

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini.

Ambon, Maret 2025

INSPEKTUR DAERAH

Drs. JASMONO, M.Si., CGCAE
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP.19741226 199412 1 003



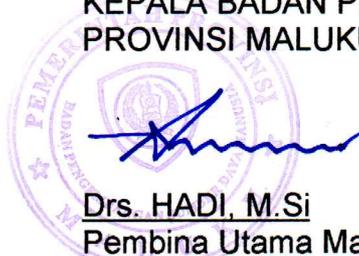
KATA PENGANTAR

Sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta mengacu pada 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, maka disusunlah Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Tahun 2024.

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Tahun 2024 ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi, sehingga dapat memberikan kontribusi guna peningkatan kinerja pada periode berikutnya. Secara internal juga sebagai sarana evaluasi atas pencapaian kinerja sehingga dapat menjadi pemicu peningkatan kinerja organisasi dengan melakukan langkah-langkah perbaikan melalui pelayanan yang lebih professional yang berguna bagi masyarakat. Sehingga laporan ini bermanfaat dan berguna untuk menunjang pembangunan dan perkembangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku.

Ambon, Februari 2025

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SDM
PROVINSI MALUKU**



Drs. HADI, M.Si
Pembina Utama Madya
NIP. 19690314 198902 1 002



RINGKASAN EKSEKUTIF

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku merupakan Lembaga Teknis Daerah yang membentuk, membina, dan mengembangkan kualitas SDM Aparatur Pemerintah di Provinsi Maluku. Dalam keberhasilan pencapaian tujuan dan sasarannya sangat dipengaruhi oleh SDM Aparatur dalam menyelenggarakan diklat yang berkualitas untuk melahirkan Aparatur yang profesional dan berkompoten sebagai agen perubahan (*Agent of Change*) dalam mengembangkan kinerja Pemerintah Daerah Provinsi Maluku.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) tahun 2024 ini merupakan bagian dari informasi pengukuran kinerja dalam melaksanakan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku di Tahun 2019-2024. LKIP adalah dokumen evaluasi dalam mendapatkan umpan balik peningkatan kinerja pelaksanaan berbagai program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku, dengan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai melalui visi, misi, tujuan dan sasaran strategis.

Nilai persentase pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku pada tahun 2024 adalah mencapai sebesar 97,5% terjadi kenaikan sebesar 2,5% dibanding dengan tahun 2023 yang mencapai 95% dan hasil realisasi anggaran menunjukkan perolehan pencapaian sebesar 79,25%. Hal ini menggambarkan bahwa terjadinya kenaikan pencapaian berdasarkan realisasi kinerja yang sesuai dengan perjanjian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku sebagai Lembaga Teknis Daerah di Provinsi Maluku.

Kondisi diatas menggambarkan perbedaan hasil kinerja tahun 2023 dan 2024 dimana terjadi kenaikan sebesar 2,5% karena pencapaian nilai SAKIP yang naik dari tahun sebeumnya.



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Kata Pengantar	ii
Ringkasan Eksklusif	iii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Struktur Organisasi	1
B. Tugas Pokok dan Fungsi Serta Susunan Organisasi	4
C. Maksud dan Tujuan	7
D. Sistematika Penyajian	8
E. Masalah Utama Organisasi	8
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
A. Rencana Strategis	10
1. Visi dan Misi	10
2. Tujuan dan Sasaran	11
3. Strategi	12
4. Kebijakan	13
B. Perjanjian Kinerja	13



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi	15
B. Capaian Keuangan	24

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	29
B. Saran /Solusi	30

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi Pegawai BPSDM Provinsi Maluku Berdasarkan Golongan Ruang menurut Jenis Kelamin ..	5
Tabel 1.2 Rekapitulasi Pegawai BPSDM Provinsi Maluku Berdasarkan Tingkat Pendidikan menurut Jenis Kelamin	6
Tabel 2.1 Perjanjian Kinerja 2024	14
Tabel 3.1 Perbandingan Target dan Realisasi Indikator Kinerja Nilai SAKIP Tahun 2024	16
Tabel 3.2 Perbandingan Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Antara Tahun 2024 Dengan Tahun 2022 dan 2023	18
Tabel 3.3 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 Dengan Tahun Target Jangka Menengah	19
Tabel 3.4 Perbandingan Target dan Realisasi Indikator Kinerja Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat Tahun 2024	20
Tabel 3.5 Perbandingan Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Antara Tahun 2024 Dengan Tahun 2022 dan 2023	22
Tabel 3.6 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 Dengan Tahun Target Jangka Menengah	23
Tabel 3.7 Realisasi Anggaran Kegiatan Penunjang Sasaran Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	24
Tabel 3.8 Realisasi Anggaran Pendapatan Tahun 2024	27

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku	3



BAB I

PENDAHULUAN

A. STRUKTUR ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Gubernur Maluku Nomor 101 Tahun 2021, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku terdiri atas:

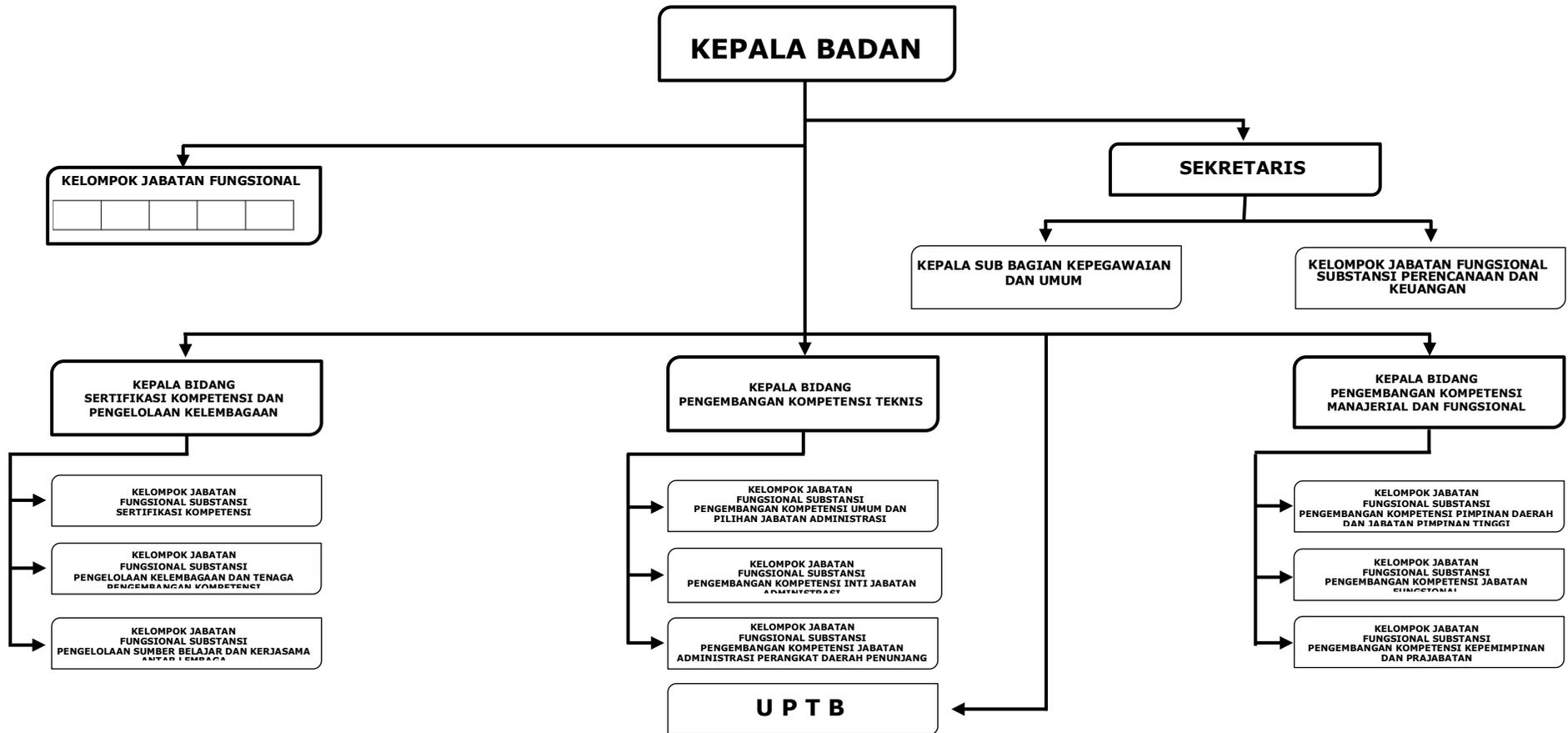
1. Kepala Badan
2. Sekretariat Membawahi :
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 2. Kelompok Jabatan Fungsional Substansi Perencanaan dan Keuangan
3. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis membawahi :
 1. Kelompok Jabatan Fungsional Substansi Pengembangan Kompetensi Umum dan Pilihan Jabatan Administrasi
 2. Kelompok Jabatan Fungsional Substansi Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi
 3. Kelompok Jabatan Fungsional Substansi Pengembangan Kompetensi Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang
4. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan membawahi :
 1. Kelompok Jabatan Fungsional Substansi Sertifikasi Kompetensi
 2. Kelompok Jabatan Fungsional Substansi Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi
 3. Kelompok Jabatan Fungsional Substansi Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama Antar Lembaga
5. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional membawahi:
 1. Kelompok Jabatan Fungsional Substansi Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Jabatan Pimpinan Tinggi
 2. Kelompok Jabatan Fungsional Substansi Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional
 3. Kelompok Jabatan Fungsional Substansi Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan dan Prajabatan

6. Kelompok Jabatan Fungsional
7. Unit Pelaksana Teknis Badan.

Adapun susunan struktur organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 101 Tahun 2021 adalah sebagai berikut :



STRUKTUR ORGANISASI Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku (PERGUB NO. 101 TAHUN 2021)



Gambar 1. Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku.



B. Tugas Pokok dan Fungsi Serta Susunan Organisasi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Maluku Nomor 101 Tahun 2021 disebutkan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di Bidang Pendidikan dan Pelatihan atau pengembangan aparatur sipil negara.

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

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang pengembangan kompetensi aparatur bagi aparatur sipil negara;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengembangan kompetensi aparatur bagi aparatur sipil negara;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengembangan kompetensi aparatur bagi aparatur sipil negara;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pengembangan kompetensi aparatur bagi aparatur sipil negara;
5. Pelaksanaan administrasi badan di bidang pengembangan kompetensi aparatur bagi aparatur sipil negara;
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku memiliki sumber daya organisasi berupa sumber daya manusia dan sarana serta prasarana. Adapun



jumlah sumber daya manusia Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku adalah sebagai berikut :

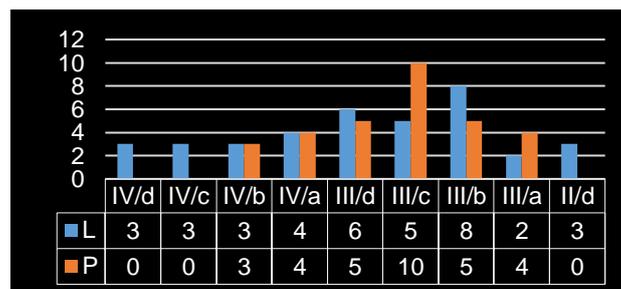
a. Berdasarkan Golongan Ruang

Tabel 1.1
Rekapitulasi Pegawai BPSDM Provinsi Maluku
Berdasarkan Golongan Ruang menurut Jenis Kelamin

NO	GOL. RUANG	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1	IV/d	3	-
2	IV/c	3	-
3	IV/b	3	3
4	IV/a	4	4
5	III/d	6	5
6	III/c	5	10
7	III/b	8	5
8	III/a	2	3
9	II/d	3	-
10	II/c	-	-
11	II/b	-	-
12	II/a	-	-
13	I/d	-	-
	Total	37	30

Sumber : Data Bezeting BPSDM Prov. Maluku, Desember 2024

Grafik. 1.1
Komposisi Pegawai BPSDM Provinsi Maluku
Berdasarkan Golongan Ruang menurut Jenis Kelamin



Sumber : Data Bezeting BPSDM Prov. Maluku, Desember 2024

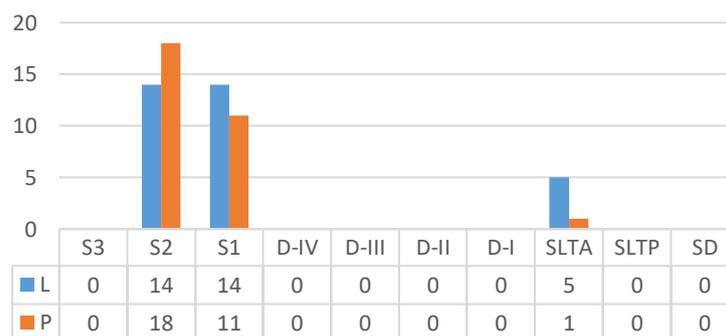
b. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 1.2
Rekapitulasi Pegawai BPSDM Provinsi Maluku
Berdasarkan Tingkat Pendidikan menurut Jenis Kelamin

NO	PENDIDIKAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1	S-3	-	-
2	S-2	14	18
3	S-1	14	11
4	D-IV	-	-
5	D-III	-	-
6	D-II	-	-
7	D-I	-	-
8	SLTA	5	1
9	SLTP	-	-
10	SD	-	-
	Total	32	30

Sumber : Data Bezing BPSDM Prov. Maluku, Desember 2024

Grafik. 1.2
Komposisi Pegawai BPSDM Provinsi Maluku
Berdasarkan Tingkat Pendidikan menurut Jenis Kelamin



Sumber : Data Bezing BPSDM Prov. Maluku, Desember 2024

Pelaksanaan pelatihan dibiayai dengan dana yang berasal dari APBD Provinsi Maluku maupun dari dana Retribusi Layanan Pendidikan untuk penyelenggaraan pelatihan, sertifikasi kompetensi, analisis kebutuhan diklat dan evaluasi dampak diklat.



Layanan Pelatihan yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku terdiri atas :

1. **Pelatihan Kepemimpinan**, yaitu :
 - Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II
 - Pelatihan Kepemimpinan Administrator
 - Pelatihan Kepemimpinan Pengawas
2. **Pelatihan Dasar dan Diklat Pra Jabatan**, yaitu:
3. **Pelatihan Teknis**
4. **Sertifikasi JFT (Jabatan Fungsional Tertentu)**

C. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Penyusunan LKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku Tahun 2024 ini, sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan pertanggungjawaban kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku dalam penyelenggaraan pemerintahan di Bidang Pendidikan dan Pelatihan.
- b. Sebagai bahan perbandingan yang dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja organisasi di masa datang.
- c. Sebagai data dan informasi dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang Pendidikan dan Pelatihan.

2. Tujuan

Tujuan penyusunan LKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku Tahun 2024 ini, sebagai berikut:

- a. Terwujudnya pertanggungjawaban kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku kepada

masyarakat dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa.

- b. Terwujudnya pertanggungjawaban kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku di Bidang Pendidikan dan Pelatihan serta bahan evaluasi untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang.

D. Sistematika Penyajian

BAB I. Pendahuluan yang menjelaskan tentang: gambaran umum, maksud dan tujuan penyusunan LKIP, tugas pokok dan fungsi, kinerja pelayanan SKPD dan sistematika laporan.

BAB II. Perencanaan Kinerja yang menggambarkan tentang ringkasan atau ikhtisar perjanjian kerja.

BAB III. Akuntabilitas Kinerja yang menggambarkan tentang capaian kinerja organisasi dan realisasi anggaran.

BAB IV. Penutup yang mengemukakan tentang kesimpulan umum atas kinerja organisasi serta langkah yang harus dilakukan dimasa mendatang untuk meningkatkan kinerja organisasi.

LAMPIRAN-LAMPIRAN berupa Perjanjian Kinerja (PK), Rencana Strategis (RS), Rencana Kinerja (RKT) Tahun 2024, dan Pengukuran dan Pencapaian Sasaran (PPS) tahun 2024.

E. Masalah Utama Organisasi

Peraturan Daerah provinsi Maluku Nomor 12 Tahun 2022 tentang Perubahan Daerah Provinsi Maluku Nomor 1 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2019–2024. Pada tahun kedua, adanya perubahan RPJMD Provinsi Maluku Tahun 2022-2024 yang mengalami perubahan pada keterikatan Indikator Kinerja Utama (IKU) sesuai ketentuan perundang-undangan pelaksanaan perubahan RPJMD yang dilakukan secara

beriringan dengan perubahan Renstra Perangkat Daerah. Hal ini yang menyebabkan sasaran RPJMD serta program RPJMD bersumber dari program pada Renstra Perangkat Daerah.

Berpedoman pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dalam dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah 2024 ini diuraikan tentang Rencana Strategis, Rencana Kerja dan Penetapan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku Tahun 2024 dan analisis terhadap kinerja serta rekomendasi yang ditujukan, baik untuk perbaikan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku maupun pemerintah dimasa mendatang.

Tahun 2024 masih merupakan tahun politik atau pemilihan serentak sehingga berdampak pada kebijakan anggaran. Perubahan anggaran membuat setiap perangkat daerah terkendala dalam menyelenggarakan kegiatan-kegiatannya termasuk pada BPSDM Provinsi Maluku, selain itu di beberapa Kabupaten/Kota tidak dapat memenuhi alokasi peserta diklat karena keterbatasan kondisi fiskal daerah.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis

Dalam membentuk rencana strategis, dibutuhkan alat penunjang seperti memerlukan alat pengukur kerja atau keberhasilan suatu organisasi, penetapan indikator kinerja atau ukuran kinerja akan digunakan untuk mengukur kerja atau keberhasilan organisasi. Pengukuran organisasi dapat dilakukan dengan mudah, cepat, tepat dan akurat, jika terlebih dahulu ditetapkan indikator kinerja yang telah disepakati bersama. Penetapan indikator merupakan kinerja sebagai penjabaran dari RPJMD Perubahan Provinsi Maluku Tahun 2022-2024. Hal ini mengingat rencana kinerja merupakan gambaran organisasi dimasa yang akan datang. Demikian juga dengan visi dan misi, pengaturan dan penetapan visi dan misi Organisasi Perangkat Daerah telah mengikuti visi dan misi dari Provinsi Maluku sebagaimana telah dituangkan dalam RPJMD Provinsi Maluku 2019 - 2024 sebagai berikut:

1. Visi dan Misi

a. Visi

Visi yang diambil berdasarkan komitmen Pemerintah Daerah Provinsi Maluku untuk melaksanakan pembangunan daerah atas gugusan kepulauan. Dengan pendekatan melalui gugus pulau dimaksud agar dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan lebih merata dan berkeadilan. Berdasarkan komitmen tersebut maka Visi Pemerintah Provinsi Maluku periode 2019-2024 adalah “Maluku Yang Terkelola Secara Jujur, Bersih Dan Melayani, Terjamin Dalam Kesejahteraan, dan Berdaulat Atas Gugusan Kepulauan”.

b. Misi

Mengacu pada Visi tersebut maka Rumusan Misi Pemerintah Provinsi Maluku 2019 - 2024 adalah sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan Birokrasi Yang Dinamis, Jujur, Bersih dan Melayani;
- 2) Meningkatkan Kualitas Pendidikan Dan Kesehatan, Murah dan Terjangkau;
- 3) Pengelolaan Sumber Daya Alam Yang Berkelanjutan;
- 4) Peningkatan Infrastruktur dan Konektivitas Gugus Pulau;
- 5) Meningkatkan Suasana Kondusif Untuk Investasi, Budaya Dan Pariwisata; dan
- 6) Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Profesional, Kreatif, Mandiri Dan Berprestasi.

2. Tujuan dan Sasaran

a. Tujuan

Perencanaan kinerja dalam Laporan Instansi Pemerintah Tahun 2024 ini, difokuskan pada pencapaian dua tujuan strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku, yaitu:

- 1) Mewujudkan Pengelolaan Kelembagaan Diklat yang Sesuai Dengan Standar; dan
- 2) Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang Berkompeten.

b. Sasaran

Guna mencapai tujuan strategis diatas pada tahun 2024, ditentukan 4 (empat) sasaran dengan beberapa indikator kinerja organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku sebagai berikut:



- 1) Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Diklat;
- 2) Meningkatkan Sarana dan Prasarana Kediklatan;
- 3) Meningkatkan Kualitas Tenaga Kediklatan; dan
- 4) Meningkatkan Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Teknis, Manajerial dan Fungsional.

Untuk menindaklanjuti Tujuan Pertama yaitu Mewujudkan Pengelolaan Kelembagaan Diklat yang Sesuai dengan Standar, maka BPSDM Provinsi Maluku menetapkan 2 (dua) sasaran yaitu Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Diklat dan Meningkatkan Sarana dan Prasarana Kediklatan sedangkan untuk Tujuan Kedua mengenai Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang Berkompeten, maka BPSDM Provinsi Maluku menetapkan 2 (dua) sasaran yaitu Meningkatkan Kualitas Tenaga Kediklatan dan Meningkatkan Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Teknis, Manajerial dan Fungsional.

3. Strategi

Strategi merupakan terjemahan pemikiran kepada tindakan yang diarahkan pada penyelenggaraan operasional.

1. Tingkatkan kualitas penyelenggaraan Diklat Penjenjangan guna terwujudnya penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat II melalui peningkatan Akreditasi oleh LAN-RI;
2. Tingkatkan penyelenggaraan Diklat Teknis, Fungsional dan Substantif sesuai dengan Hasil Analisa Kebutuhan Diklat melalui Diklat Satu Pintu;
3. Pengembangan Program dan Kurikulum baru tentang Diklat Perencanaan dan Pembangunan Daerah Berbasis Gugus Pulau serta Diklat lainnya melalui kerjasama dengan instansi terkait sesuai ketentuan yang berlaku;

4. Peningkatan Sarana dan Prasarana Kediklatan dalam rangka menunjang Program dan Kegiatan Kediklatan yang lebih ideal;
5. Tingkatkan SDM Aparatur Kediklatan untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan prima dan penyelenggaraan kediklatan;
6. Tingkatkan koordinasi terstruktur dengan Pemerintah Pusat dan Pemerintah.

4. Kebijakan

1. Optimalisasi Penyelenggaraan Diklat Penjenjangan, Teknis, Fungsional dan Substantif sesuai dengan Hasil Analisa Kebutuhan Diklat Satu Pintu dalam bidang pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik;
2. Pengembangan sarana dan prasarana, kurikulum diklat berbasis kompetensi dan SDM Aparatur Kediklatan dalam rangka penguatan kapasitas lembaga diklat;
3. Optimalisasi koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan program kediklatan dalam rangka peningkatan dan pengembangan penyelenggaraan diklat;
4. Optimalisasi evaluasi kediklatan dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan diklat yang profesional.

B. Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Penetapan indikator kinerja merupakan syarat penting untuk membentuk Rencana Kinerja sebagai penjabaran dari RPJMD Perubahan Provinsi Maluku Tahun 2022-2024. Hal ini mengingat rencana kinerja merupakan gambaran organisasi dimasa yang akan datang. Perjanjian Kinerja Tahun 2024 ini berisi Sasaran Strategis, Indikator dan Target yang akan dijalani selama tahun 2024. Perjanjian Kinerja menjadi poros utama dalam membentuk kegiatan-kegiatan



penunjang lainnya yang bersinergi dan sesuai dengan penetapan sasaran dan indikator kinerja.

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Tahun 2024

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KERJA	TARGET
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah	Nilai SAKIP	BB (70)
		Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat	100%

Penetapan Kinerja merupakan pedoman dan perjanjian dalam pelaksanaan pemerintahan bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang sebaik-baiknya dan sebagai bagian dari upaya memenuhi visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku.

BPSDM sebagai Organisasi Perangkat Daerah dalam bidang Pendidikan dan Pelatihan dalam penetapan indikator kinerja tidak memiliki persoalan, karena selama menyusun, merencanakan, menyusun dan menetapkan indikator-indikator kinerja selalu berkoordinasi baik secara internal lembaga (bidang-bidang) maupun dengan mitra kerja di BAPPEDA Provinsi Maluku terkait penetapan indikator kerja dan penetapan targetnya.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerjanya perlu dilakukan pengukuran kinerja karena merupakan proses penilaian yang sistematis berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Evaluasi dan analisa kinerja dilakukan terhadap hasil pengukuran kinerja untuk mengetahui hal-hal yang mempengaruhi keberhasilan dan atau kegagalan pencapaian suatu sasaran. Langkah ini bertujuan agar diketahui tingkat pencapaian realisasi. Kemajuan dan kendala yang dihadapi. Pengukuran capaian kinerja dilakukan terhadap setiap kegiatan, melalui langkah-langkah yakni:

- Membandingkan realisasi kinerja dengan kinerja yang direncanakan;
- Menghitung capaian kinerja dengan cara angka realisasi dibagi dengan angka target/rencana kerja, kemudian dikalikan dengan 100%.

Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja “**Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan Daerah**”.

Sasaran ini merupakan penjabaran dari dua BPSDM Provinsi Maluku; Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dengan Sasaran Kinerja Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan Daerah untuk mewujudkan peningkatan kapasitas dan manajemen pemerintah daerah dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta mutu layanan publik. Dua indikator kinerja yang melengkapi program-program diatas pada tahun 2024 adalah Pertama, Nilai SAKIP, dan yang Kedua Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat.

1. Nilai SAKIP

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku memiliki dua Program, yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi (program rutin) dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (program utama). Sasaran Kinerja Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan Daerah dalam Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah ini memiliki indikator kinerja Nilai SAKIP. Sedangkan sasaran kinerja Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan Daerah dalam Program Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki indikator kinerja Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat.

Setiap indikator kinerja akan memiliki target, realisasi dan capaian masing-masing pada tahun 2023 ini. Adapun untuk lebih jelasnya dapat melihat pada Tabel 3.1 dibawah ini.

Tabel 3.1
Perbandingan Target dan Realisasi Indikator Kinerja Nilai SAKIP
Tahun 2023

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Nilai SAKIP	BB (70)	B (66,30)	95%

SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, dimana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan. Dalam hal ini, setiap organisasi diwajibkan mencatat dan melaporkan setiap penggunaan keuangan negara serta kesesuaiannya dengan ketentuan yang berlaku.

SAKIP juga merupakan alat ukur penting dalam mengevaluasi kinerja instansi pemerintah daerah. Nilai SAKIP yang tinggi menunjukkan efisiensi

dan efektivitas dalam pelayanan publik, serta komitmen dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

Untuk mengetahui perhitungan Nilai SAKIP adalah dengan rumus sebagai berikut:

$$= \text{Perencanaan Kinerja} + \text{Pengukuran Kinerja} + \text{Pelaporan Kinerja} + \text{Evaluasi Akuntansi Kinerja Internal}$$

Berdasarkan surat dari Inspektorat Daerah Nomor 700.1.2.8/15-ITPROV/2024 tentang Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023, adapun rincian evaluasi tersebut adalah sebagai berikut :

No	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	25,80
2.	Pengukuran Kinerja	30	24,90
3.	Pelaporan Kinerja	15	11,70
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	3,90
	Nilai Hasil Evaluasi	100	66,30
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B

Surat tersebut juga menyatakan bahwa, hasil evaluasi BPSDM Provinsi Maluku tahun 2023 “tidak diperbandingkan” dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya, karena berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terdapat perubahan bobot komponen dan sub komponen serta kriteria penilaiannya.

Tahun 2023 BPSDM Provinsi Maluku setelah evaluasi atas akuntabilitas menunjukkan nilai 66,30 dengan Tingkat akuntabilitas kinerja berpredikat B pada Nilai SAKIP. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi Akuntabilitas Kinerja pada Badan Pengembangan



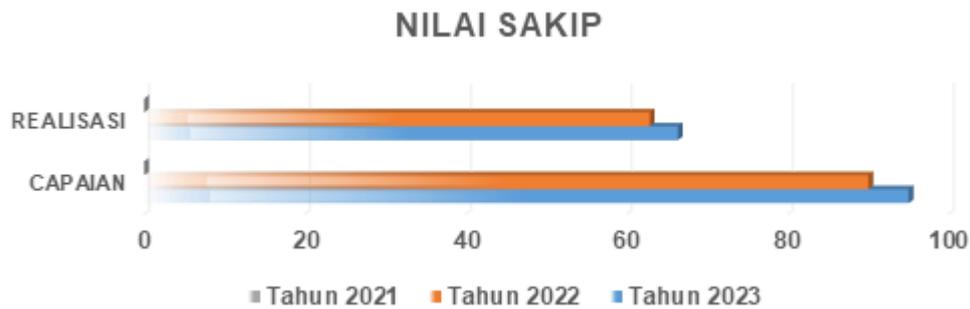
sumber Daya Manusia Provinsi Maluku sudah baik, namun masih perlu adanya perbaikan serta komitmen dalam manajemen kinerja.

Target nilai saki pada tahun 2023 adalah BB (70), sedangkan realisasinya B (66,30) atau dengan persentase capaian adalah 95% dari target.

BPSDM Provinsi Maluku diberi nilai hasil evaluasi 66,30 dari 100 dan mendapatkan rekomendasi untuk lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, yaitu secara garis besar “Matriks tindak lanjut atas rekomendasi evaluasi SAKIP tahun sebelumnya tidak ada”. Upaya mengatasi permasalahan adalah dengan membuat Matriks tindak lanjut atas rekomendasi evaluasi SAKIP tahun sebelumnya, sehingga diakhir periode atau tahun 2024 realisasi Nilai SAKIP dapat sesuai target yang diharapkan.

Tabel 3.2
Perbandingan Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja
Antara Tahun 2024 Dengan Tahun 2022 dan 2023

No	Indikator Kinerja	2021		2022		2023	
		Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja
1.	Nilai SAKIP	-	-	B (62,80)	90%	B (66,30)	95%



Sesuai dengan Tabel diatas dapat diberi kesimpulan bahwasanya Realisasi Nilai SAKIP pada tahun 2021 dan 2022 BPSDM Provinsi Maluku adalah “ - ”, karena Nilai SAKIP tidak digunakan sebagai indikator sasaran pada Renstra 2019-2024, indikator nilai sakip digunakan pada renstra perubahan tahun 2022-2024, karena tertuang dalam RPJMD perubahan tahun 2022-2024 sebagai indikator sasaran untuk semua Organisasi Perangkat Daerah bersifat rutin sebagai wujud pertanggungjawaban perangkat daerah dalam meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah daerah.

Tabel 3.3
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024
Dengan Target Jangka Menengah

No	Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Target 2024
1.	Nilai SAKIP	B (66,30)	BB (70)

Tabel diatas menerangkan perbandingan realisasi kinerja Badan pengembangan sumber daya manusia provinsi maluku tahun 2024 dengan target jangka menengah (akhir periode), pencapaian realisasi kinerja di tahun 2024 adalah pencapaian yang terbaik dengan mendapatkan predikat baik “B”, namun untuk mencapai target BB pada akhir periode membutuhkan kerjasama dari setiap pihak mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan hingga evaluasi akuntansi kinerja internal dilaksanakan

dengan tambah baik guna mencapai target predikat BB pada akhir periode atau tahun 2024.

2. Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku memiliki satu program utama adalah Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sasaran Kinerja Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan Daerah dalam Program Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki indikator kinerja yaitu Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat.

Setiap indikator kinerja akan memiliki target, realisasi dan capaian setiap tahunnya. Adapun untuk lebih jelasnya dapat melihat pada Tabel 3.4 dibawah ini.

Tabel 3.4
Perbandingan Target dan Realisasi Indikator Kinerja Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat Tahun 2024

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat	100%	100%	100%

Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat adalah indikator dari Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang merupakan program tupoksi atau utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia provinsi Maluku. Pemenuhan kebutuhan diklat ini merupakan spesialisasi dari badan diklat atau pelatihan dalam menyelenggarakan pelatihan baik itu teknis, fungsional dan manajerial.

Dalam pengembangan kompetensi aparatur, pegawai mempunyai hak dan kewajiban terkait pengembangan kompetensi sebanyak 20 JP setahun untuk pengembangan kompetensi sesuai dengan Peraturan

Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020. BPSDM Provinsi Maluku sebagai badan penyelenggara mengelola bidang Pendidikan dan Pelatihan di Provinsi Maluku sesuai dengan Peraturan LAN Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan dan Keputusan Kepala LAN Nomor 93 Tahun 2021 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

Penyelenggaraan pelatihan pada tahun 2024 yang diselenggarakan oleh BPSDM Provinsi Maluku diikuti oleh 160 Orang/Aparatur, dengan rincian Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum berjumlah 40 Orang/Aparatur, dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan sebanyak 120 Orang/Aparatur.

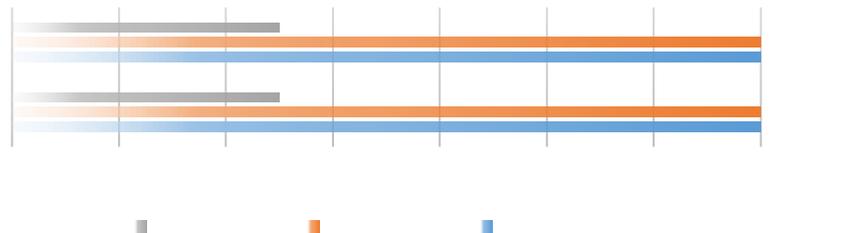
Untuk mengetahui perhitungan realisasi persentase pemenuhan kebutuhan diklat adalah dengan memakai rumus berikut ini :

$$= \frac{\text{Jumlah ASN yang Lulus mengikuti Pelatihan}}{\text{Jumlah ASN yang Mengikuti Pelatihan}} \times 100\%$$

Realisasi persentase pemenuhan kebutuhan diklat mencapai 100% dari target 100% di tahun 2024, dan pencapaian atas realisasi dan target sebesar 100% dengan mengetahui perhitungan dengan rumus diatas bahwa seluruh peserta ASN yang mengikuti pelatihan di BPSDM Provinsi Maluku lulus seluruhnya.

Tabel 3.5
Perbandingan Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja
Antara Tahun 2024 dengan Tahun 2022 dan 2023

No	Indikator Kinerja	2022		2023		2024	
		Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja
1.	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat	99,91%	99,91%	100%	100%	100%	100%



Persentase pemenuhan kebutuhan diklat mendapatkan realisasi sebesar 100% dan tingkat capaian kinerja mencapai 100%, perbandingan dengan 2 tahun sebelumnya adalah pada tahun 2022 tingkat realisasi kinerja dan capaian kinerja mencapai 99,91%, sedangkan pada tahun 2023 realisasi dan capaian kinerja mencapai 100% dengan permasalahan ada pada peserta pelatihan yang dalam pelatihan pengembangan kompetensi tidak lulus.

Tahun 2024 pelaksanaan Pelatihan baik Latsar maupun agenda kegiatan PKA yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku menggunakan sistem *blended learning*, dimana kegiatan pelatihan dilakukan dengan menggabungkan klasikal dan e-learning (secara daring dan luring). Meskipun demikian tercatat peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan/diklat mengalami penurunan dari segi

kuantitas dengan total keseluruhan 160 Orang/Aparatur. Dengan rincian berdasarkan penyelenggara per bidang; Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis (PKT) berjumlah 40 Orang/Aparatur dan 120 Orang/Aparatur dari Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional (PKMF) BPSDM Provinsi Maluku dengan rincian sebagai berikut :

Bidang PKT melaksanakan satu kegiatan pelatihan teknis, yaitu:

- Terlaksananya Kegiatan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) satu angkatan diikuti oleh 40 orang/aparatur atau 100% dari target 40 Orang/Aparatur.

Jumlah Pelatihan yang diselenggarakan Bidang PKMF ada dua kegiatan pelatihan diantaranya Pelatihan Kepemimpinan Administrator dengan rincian sebagai berikut:

- ✓ Pelatihan Kepemimpinan Administrasi (PKA) diikuti oleh 120 Orang/Aparatur yang terdiri dari berdasarkan angkatan:
 - PKA Angkatan 10 : 40 Orang/Aparatur
 - PKA Angkatan 11 : 40 Orang/Aparatur
 - PKA Angkatan 12 : 40 Orang/Aparatur

Berdasarkan rincian keseluruhan pelatihan yang terealisasi di tahun 2024 sebanyak 2 kegiatan dengan total peserta adalah 160 Orang/Aparatur, dimana seluruh kegiatan Pelatihan diselenggarakan di BPSDM Provinsi Maluku.

Tabel 3.6
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024
Dengan Target Jangka Menengah

No	Indikator Kinerja	Realisasi 2024	Target 2024
1.	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat	100%	100%

Persentase pemenuhan diklat di tahun 2024 ini telah memenuhi target dengan realisasi dan capaian kinerja mencapai 100%, mempertahankan dengan tetap fokus berusaha tetap maksimal guna mendapatkan hasil yang maksimal dengan capaian realisasi dan capaian kinerja mencapai 100% pada akhir periode atau di tahun 2024.

B. Capaian Keuangan

Berikut adalah tabel Realisasi Anggaran Kegiatan Penunjang Sasaran Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Serta Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.7 dibawah ini :

Tabel 3.7
Realisasi Anggaran Kegiatan Penunjang Sasaran
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi dan
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Program	Anggaran	Realisasi	%
1.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Rp. 9.750.318.239,00	Rp. 9.071.841.209,00	93,0
	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 33.000.000,00	Rp. 32.930.000,00	99,8
	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp. 7.002.318.239,00	Rp. 6.406.206.894,00	91,5
	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp. 121.243.000,00	Rp. 110.969.274,00	91,5



	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 206.557.480,00	Rp. 189.483.278,00	91,7
	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp. 2.132.699.520,00	Rp. 2.077.949.730,00	97,4
	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp. 254.500.000,00	Rp. 254.302.033,00	99,9
2.	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp. 5.814.000.000,00	Rp. 3.266.482.372,00	56,2
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Rp. 812.000.000,00	Rp. 759.780.500,00	93,6
	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp. 5.002.000.000,00	Rp. 2.506,701,872,00	50,1
Sub Kegiatan Penunjang				
1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah			
2.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN			
3.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD			
4.	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi			
5.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor			
6.	Penyediaan Bahan Logistik Kantor			
7.	Penyediaan Barang Cetak dan Pengadaan			



8.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
9.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
10.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
11.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
12.	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
13.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
14.	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi dan Sumber Belajar
15.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan

Sumber SPJ Administrasi Tahun Anggaran 2024.

Adapun analisa Capaian Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku pada Tahun 2024 dapat dijabarkan sebagai berikut:

Pada tahun 2024, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Povinsi Maluku memiliki Belanja Daerah sebesar Rp. 10.525.431.589,- yang terdiri dari:

- a. Belanja Operasi sebesar Rp. 10.525.431.589 (atau 100% dari total Belanja Daerah) terdiri dari:
 - a) Belanja Pegawai sebesar Rp. 7.428.861.589,- (70,58%) dan
 - b) Belanja Barang dan Jasa Rp. 3.096.570.000,- (29,42%).

Sementara pada APBD Perubahan Tahun Anggaran 2024, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku mengalami Penambahan Anggaran pada Belanja Daerah dengan rincian Belanja Operasi menjadi Rp. 15.549.318.239,- (atau bertambah 47,73%) dari Belanja Daerah dan

anggaran pada Belanja Modal sebesar Rp. 15.000.000,- (atau bertambah 100%) dari Belanja Daerah. Sehingga pagu anggaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku pada APBD Pergeseran adalah sebesar Rp. 15.564.318.239,- yang terdiri dari:

- a. Belanja Operasi sebesar Rp. 15.549.318.239,- (atau 99,90% dari Belanja Daerah 2024) terdiri dari:
 - a. Belanja Pegawai sebesar Rp. 6.999.358.239,- (45,01%) dan
 - b. Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp.8.549.960.000,- (54,99%).
- b. Belanja Modal sebesar Rp. 15.000.000,- (atau 0,10% dari total Belanja Daerah), terdiri dari:
 - a. Belanja Modal Aset Tetap Lainnya sebesar Rp. 15.000.000,- (100%).

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku pada tahun 2024 memiliki peningkatan pendapatan realisasi retribusi daerah sebesar Rp. 354.300.000,00,- (atau 2.362%) dari alokasi anggaran tahun ini. Kesuksesan itu tidak terlepas dari pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDM dan adanya penyewaan gedung (sarana-prasarana).

Tabel 3.8
Realisasi Anggaran Pendapatan Tahun 2024

No	PENDAPATAN	ALOKASI ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	%
1.	Retribusi Daerah	15.000.000,00	354.300.000,00	2.362
2.	Lain-lain PAD yang Sah	5.658.000.000,00	2.898.007.500,00	51,22
Total		5.673.000.000,00	3.252.507.500,00	57,33

Sumber SPJ Fungsional Penerima Tahun 2024.



Berdasarkan Tabel 3.8 target pendapatan retribusi retribusi daerah sebesar Rp. 15.000.000,00,- mengalami peningkatan realisasi sampai dengan akhir Tahun Anggaran 2024 yakni Rp. 354.300.000,00,- (atau bertambah 2.362%), hal ini karena adanya penyewaan dan penggunaan gedung serta sarana prasarana oleh ELTA sebagai pihak yang melakukan kegiatan retribusi. Tetapi untuk lain-lain yang sah terdapat penurunan realisasi sebesar Rp. 2.898.007.500,00,- atau 51,22% dari alokasi anggaran tahun 2024 yakni Rp. 5.658.000.000,00,-. Hal ini disebabkan tidak terselenggaranya kegiatan PKA (Pelatihan Kepemimpinan Administrator) yang semula target 4 angkatan tetapi terealisasi 3 angkatan dan PKP (Pelatihan Kepemimpinan Pengawas) target awal 2 angkatan tidak terealisasi di tahun ini. Kegiatan tidak terlaksana karena Pemerintah Kab./Kota tidak memenuhi alokasi peserta.

BAB IV

PENUTUP

Pengukuran Kinerja yang dilakukan sesuai Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan PERMENPAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Kinerja Pelaksanaan Program/Kegiatan Kediklatan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku secara umum sudah mendekati sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Namun demikian, Capaian Kinerja tersebut tidak berarti bahwa pelaksanaan kegiatan tersebut sudah sempurna dilakukan. Peningkatan kinerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tetap harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan di Provinsi Maluku.

A. Kesimpulan

Pencapaian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku Tahun 2024 diukur dengan tujuan dan sasaran strategis, yang mengacu pada Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku. Seluruh tujuan dan sasaran strategis yang telah diupayakan selama tahun 2024 ini telah dicapai. Dari perhitungan kumulatif, capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku berdasarkan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan memperoleh realisasi pencapaian kinerja yaitu 97,50% dan hasil realisasi anggaran menunjukkan perolehan pencapaian sebesar 79,25%. Penilaian Realisasi Kinerja dan Realisasi Kinerja Anggaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku tahun 2024 diserahkan sepenuhnya kepada Instansi yang berwenang.



B. Saran/Solusi

Dengan seluruh capaian kinerja tersebut tentunya masih membutuhkan upaya perbaikan dan evaluasi untuk pencapaian kinerja yang lebih baik guna terwujudnya tujuan dan kinerja organisasi yang optimal sesuai target yang telah ditetapkan.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) kedepannya berupaya untuk meningkatkan lagi kualitas bagi tenaga kediklatan BPSDM melalui penambahan jumlah Kegiatan seperti Bimtek, Pelatihan dan Sertifikasi. Selain itu BPSDM juga melakukan perbaikan keselarasan antara dokumen perencanaan kinerja serta menyusun laporan monev atas pencapaian target kinerja.

Terkait dengan pencapaian target kinerja, maka perlu adanya Kegiatan monitoring dan evaluasi tindak lanjut Proyek Perubahan untuk alumni diklat kepemimpinan tingkat III dan tingkat IV (PKA dan PKP) juga harus ditingkatkan mengingat banyaknya peserta dan inovasi yang dilakukan sehingga diperlukan pengawasan untuk mencapai target yang diharapkan.

Pada tahun 2025 diharapkan agar Pendidikan dan Pelatihan dapat berjalan dengan maksimal dan sesuai dengan target, sehingga BPSDM Provinsi Maluku mampu mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah.

Ambon, Februari 2025

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SDM
PROVINSI MALUKU**



Drs. HADI, M.Si
Pembina Utama Madya
NIP. 19690314 198902 1 002



KEPUTUSAN
NOMOR : 800.1.5-30 Tahun 2024

TENTANG

**PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI MALUKU**

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku,

- Menimbang** : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, maka perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Maluku;
- b. bahwa sebagaimana dengan huruf a, maka perlu ditetapkan Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku tentang Indikator Kinerja Utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 22 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah Swatantra Tingkat I Maluku (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 79, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1617);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di lingkungan Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama;

8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Perjanjian Kinerja;
9. Peraturan Daerah Provinsi Maluku Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Maluku;
10. Peraturan Gubernur Maluku Nomor 11 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku;
11. Keputusan Gubernur Maluku Nomor 172.b Tahun 2015 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Pemerintah Provinsi Maluku.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan

- KESATU** : Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini, merupakan acuan kinerja yang digunakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku untuk menyusun Rencana Kinerja Tahunan (RKT) atau Rencana Kerja (Renja), mengajukan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), menyusun dokumen Perjanjian Kinerja (PK), menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Rencana Strategis (Renstra) Perubahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Tahun 2022-2024.
- KEDUA** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Ambon
Pada Tanggal : 13 Maret 2024

Kepala Badan Pengembangan SDM
Provinsi Maluku,


Drs. HADI M.Si
Pembina Utama Madya
NIP. 19690314 198902 1 002



LAMPIRAN : KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA PROVINSI MALUKU
NOMOR : 800.1.5-30 TAHUN 2024
TANGGAL : 13 Maret 2024
TENTANG : PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

No	KINERJA UTAMA		INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN/ALASAN/FORMULASI PERHITUNGAN USULAN HASIL REVIU	TANGGUNG JAWAB	SUMBER DATA
	TUJUAN	SASARAN				
1.	Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan Daerah	Nilai SAKIP	= <i>Perencanaan Kinerja + Pengukuran Kinerja + Pelaporan Kinerja + Evaluasi Akuntansi Kinerja Internal</i>	Sekretariat	Laporan SPJ
			Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat	$\frac{\sum \text{Jumlah ASN yang Lulus Mengikuti Pelatihan}}{\sum \text{Jumlah ASN yang Mengikuti Pelatihan}} \times 100\%$	Bidang PKT, Bidang SKPK dan Bidang PKMF	Laporan SPJ

Ambon, 13 Maret 2024

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SDM
PROVINSI MALUKU



Drs. HADI, M.Si
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19690314 198902 1 002



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 : Drs. Hadi, M.Si
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku
Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Murad Ismail
Jabatan : Gubernur Maluku
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 Tahun 2024 seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.

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.

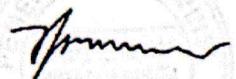
Ambon, Maret 2024

Pihak Kedua,



Murad Ismail
Gubernur Maluku

Pihak Pertama,



Drs. Hadi, M.Si
Pembina Utama Madya
NIP. 196903141989021002

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI MALUKU

No.	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan Daerah	Nilai SAKIP	BB
		Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat	100%

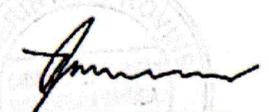
No	Program	Anggaran	Keterangan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp 2.756.000.000	APBD
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 344.000.000	APBD

Ambon, Maret 2024

Gubernur Maluku,


Murad Ismail

Kepala Badan Pengembangan SDM
Provinsi Maluku,


Drs. Hadi, M.Si
Pembina Utama Madya
NIP. 196903141989021002