

SKRIPSI



ANALISIS KINERJA BPSDM DALAM PENINGKATAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN PROVINSI SULAWESI BARAT

Disusun Oleh:

Nama : Frieska Yevrigoria Kombong
NPM : 2120011163
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024



**ANALISIS KINERJA BPSDM DALAM PENINGKATAN INDEKS
PROFESIONALITAS ASN PROVINSI SULAWESI BARAT**

Diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Terapan

Oleh:

Nama : Frieska Yevrigoria Kombong
NPM : 2120011163
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Frieska Yevrigoria Kombong
NPM : 2120011163
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
Judul : ANALISIS KINERJA BPSDM DALAM
PENINGKATAN INDEKS PROFESIONALITAS
ASN PROVINSI SULAWESI BARAT

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada, 26 November 2024

Pembimbing



(Dr. Mala Sondang Silitonga, S.IP., M.A)

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan

Politeknik STIA LAN Jakarta pada 26 November 2024

Ketua merangkap Anggota



(Budi Fernando Tumanggor , SS., MBA.)

Sekretaris merangkap Anggota

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Porman Lumban Gaol'.

(Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M.)

Anggota

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Mala Sondang Silitonga'.

(Dr. Mala Sondang Silitonga, S.IP., M.A)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH
(PAKTA INTEGRITAS)

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Frieska Yevrigoria Kombong

NPM : 2120011163

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen SDM Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul “Analisis Kinerja BPSDM Dalam Peningkatan Indeks Profesionalitas ASN Provinsi Sulawesi Barat” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari Penelitian Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 26 November 2024

Peneliti,



Frieska Yevrigoria Kombong

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan petunjuk serta berkat-Nya sehingga Peneliti dapat menyelesaikan serangkaian kegiatan penyusunan proposal penelitian skripsi yang merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian tugas akhir mahasiswa di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat. Proposal penelitian ini berjudul Analisis Kinerja BSDM Dalam Peningkatan Index Profesionalitas ASN Provinsi Sulawesi Barat.

Dalam kesempatan ini, saya ingin berterima kasih kepada Ibu Dr. Mala Sondang Silitonga, MA. Selaku dosen pembimbing yang mengarahkan dan membimbing peneliti dalam penyusunan tugas akhir di Politeknik STIA LAN Jakarta. Beserta seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, kontribusi dan kerjasama sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan proposal ini:

1. Kedua orang tua saya, bapak Yedid dan ibu Devy Pakan yang senantiasa mencurahkan doa dan kasih selama melangsungkan pendidikan di Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Ibu Ernawati, S.Kom, M.AP. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BPSDM Provinsi Sulawesi Barat yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di instansi BPSDM Provinsi Sulawesi Barat.
3. Seluruh pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Barat yang terlibat sebagai informan dalam penelitian tugas akhir.
4. Adik Oland yang selalu menjadi semangat peneliti untuk menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini.
5. Kak Nila dan Kak Fifi sebagai kakak tingkat yang selalu menolong peneliti selama masa menjalani studi di Politeknik STIA LAN Jakarta
6. Epita, Mba Ayu, Mba Nesya segenap cucu oma yang mendukung peneliti dalam proses penyusunan tugas akhir ini.
7. Winda, Feby dan Ewa yang menjadi dukungan semangat peneliti selama masa studi.
8. Mardin, Illang, Ira, dan Rangga yang menemani peneliti selama proses pengambilan data di lapangan.
9. Seluruh teman-teman kelas MSDMA A yang telah menjadi rekan belajar selama peneliti menempuh pendidikan di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Peneliti menyadari bahwa Proposal Skripsi ini masih terdapat kekurangan karena keterbatasan peneliti, namun demikian Peneliti berharap Proposal Skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi instansi BPSDM Provinsi Sulawesi Barat dalam proses manajemen kinerja.

Jakarta, November 2024

Frieska Yevrigoria Kombong
2120011163



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

Kinerja organisasi yang baik merupakan salah satu pendorong dalam pencapaian target kerja instansi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang berdampak kepada kinerja organisasi BPSDM Provinsi Sulawesi Barat sebagai penyelenggara tugas pengembangan kapasitas dan kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat, serta yang memiliki kewenangan dalam pengukuran dimensi kompetensi IP ASN. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor keberhasilan penyelenggaraan program kediklatan yang diinisiasi oleh BPSDM tidak terlepas dari motivasi, kepuasan kerja, dukungan pimpinan, anggaran, kondisi lingkungan kerja, kepuasan stakeholder, dan desain pekerjaan, menunjukkan bahwa kondisi dan fakta di lapangan telah sesuai dengan teori dalam manajemen kinerja, meskipun implementasinya masih jauh dari kata sempurna, namun Pegawai BPSDM selalu mengupayakan pelaksanaan program pengembangan kompetensi Pegawai ASN Provinsi Sulawesi Barat.

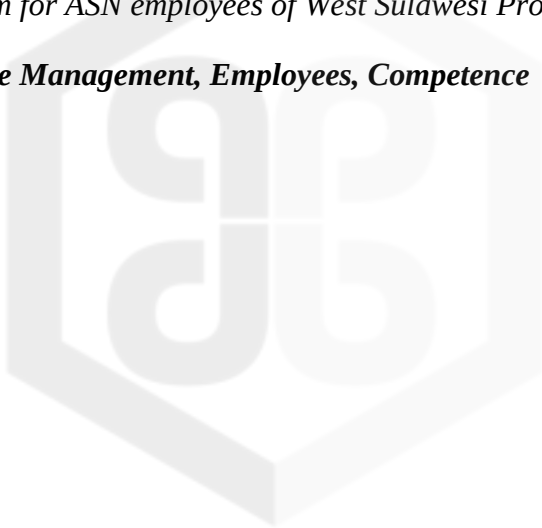
Kata Kunci: Manajemen Kinerja, Pegawai, Kompetensi

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRACT

Good organizational performance is one of the drivers in achieving agency work targets. This study aims to provide an overview of the factors that impact the organizational performance of the BPSDM of West Sulawesi Province as the organizer of the task of developing the capacity and competence of ASN of West Sulawesi Province, as well as having the authority to measure the dimensions of ASN IP competence. This study uses a descriptive qualitative approach. The results of this study indicate that the factors for the success of implementing the training program initiated by BPSDM cannot be separated from motivation, job satisfaction, leadership support, budget, work environment conditions, stakeholder satisfaction, and job design, indicating that the conditions and facts in the field are in accordance with the theory in performance management, although the implementation is still far from perfect, but BPSDM employees always strive to implement the competency development program for ASN employees of West Sulawesi Province.

Keywords: *Performance Management, Employees, Competence*



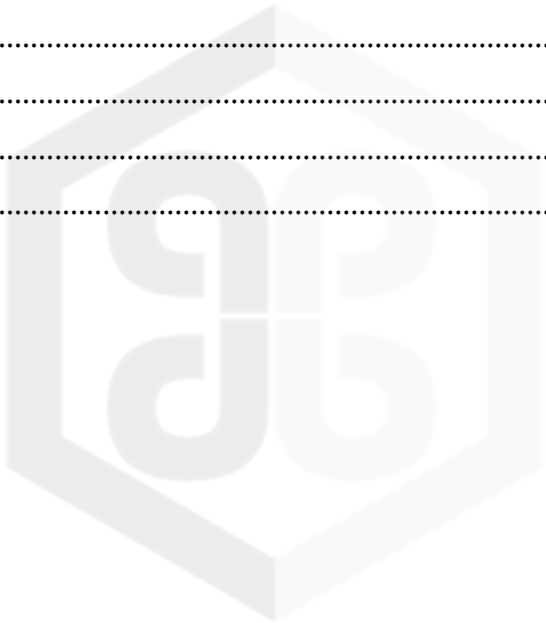
POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Rumusan Masalah	10
3. Tujuan Penelitian	10
4. Manfaat Penelitian	11
a. Manfaat Akademi.....	11
b. Manfaat Praktis	11
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Tinjauan Kebijakan	12
UU ASN Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.....	12
PERMEN PAN RB No 8 tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil	13
Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran IP ASN.....	14
B. Tinjauan Teori	16
1. Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur	16
Konsep Kinerja	17
Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen kinerja.....	20
Implementasi Manajemen Kinerja.....	23
Profesionalitas ASN.....	25
Dimensi Indeks Profesionalitas ASN	26
a) Dimensi Kualifikasi (Bobot dimensi 25%)	26

b) Dimensi Kompetensi (Bobot dimensi 40%).....	26
c) Dimensi Kinerja (Bobot 30%).....	27
d) Dimensi Disiplin (Bobot 5%).....	28
C. Penelitian Terdahulu	28
D. Konsep Kunci.....	30
E. Kerangka Berpikir.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Metode Penelitian	32
B. Teknik Pengumpulan Data	33
1. Studi dokumentasi.....	33
2. Wawancara.....	34
C. Instrumen Penelitian	36
1) Peneliti.....	37
2. Pedoman wawancara.....	37
3. Dokumentasi data priemer dan data sekunder	38
D. Teknik Pengelolaan Data dan Analisis Data	38
1. Teknik Pengelolaan Data.....	39
2. Analisis data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN	41
5. Gambaran Lokus Penelitian	41
1. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat	41
2. Pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	42
Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	43
B. Penyajian Data	44
1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	46
2. Program dan Rencana Kerja Pada Pengukuran Dimensi Kompetensi IP ASN Provinsi Sulawesi Barat	58
C. Pembahasan.....	66
1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai BPSDM.....	68

a) Motivasi.....	68
b) Kepuasan Kerja Pegawai.....	69
c) Dukungan Pimpinan	70
d) Dukungan Anggaran.....	71
e) Kepuasan Stakeholder	71
f) Kondisi Lingkungan Kerja	73
g) Desain Pekerjaan	73
2. Program Pengembangan dan Sertifikasi Kompetensi ASN.	74
D. Sintetis Pemecahan Masalah	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
Lampiran 1	82


POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Program dan Anggaran	3
Tabel 1.3 Target dan Realisasi Kerja BPSDM Tahun 2023	4
Tabel 1.3. Nilai IP ASN	6
Tabel 1.4 Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat BPSDM Tahun 2023.....	7
Tabel 1.5 Perbandingan Kinerja Pada Bidang Sertifikas	8
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Informan Penelitian.....	36
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Barat.....	43
Tabel 4.2: Data Informan Penelitian	46
Tabel 4.3: Tabel 4.3 Penilaian IP ASN Instansi Pemrov Sulawesi Barat	72

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Manajemen Kinerja.....	20
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	32
Gambar 4.1 Logo BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	42
Gambar 4.2 Struktur Organisasi BPSDM Provinsi Sulawesi Barat.....	45



BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Menurut Undang-Undang ASN Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara yang sering disebut ASN merupakan bidang spesialisasi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada badan pemerintah. Dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) yang sejalan dengan prinsip-prinsip good governance, dimana pelayanan publik diselenggarakan secara efektif, terbuka, dan akuntabel, maka Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah penggerak utama dalam birokrasi. ASN yang terampil dalam peran dan tanggung jawabnya dapat membantu mencapai hal tersebut. Pengembangan kompetensi merupakan proses terciptanya pegawai Aparatur Sipil Negara yang kompeten.

Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan dan pengembangan kompetensi ASN di Indonesia, maka dibentuklah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia bertanggung jawab terhadap pengembangan aparatur melalui pelatihan dan pendidikan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan.

Tanggung jawab utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kemampuan dan keahlian pegawai ASN. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pekerja, dan menghasilkan kinerja organisasi yang baik, serta berfungsi sebagai sumber daya untuk menentukan kebutuhan pekerja. Hal ini juga dapat menjadi bahan penilaian kompensasi Pegawai, sehingga memberikan insentif bagi pekerja untuk terus mengoptimalkan proses kerja untuk memberikan hasil kinerja yang baik.

Pengelolaan kinerja pegawai dilakukan terhadap tujuan dan pencapaian organisasi sesuai Peraturan Menteri PAN RB Nomor 6 Tahun 2022. Hal ini dilakukan dengan meningkatkan kualitas dan kapasitas pegawai melalui perencanaan kinerja yang meliputi penetapan target kinerja berupa harapan pimpinan, pemantauan melalui evaluasi kinerja Pegawai, dan tindak lanjut hasil yang akan menentukan pemberian penghargaan atau hukuman kepada pegawai. Aturan ini juga mewajibkan semua pemerintah untuk menerapkan manajemen kinerja pegawai.

Terkait dengan kinerja, maka lembaga BPSDM mempunyai tugas untuk melakukan manajemen kinerja yang efektif bagi pegawai sebagai organisasi pemerintah. Tujuan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat adalah memaksimalkan kinerja pegawai dalam mengelola pengembangan kompetensi ASN di provinsi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab BPSDM di masing-masing daerah.

Pada penelitian ini pemilihan lokus pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat berkaitan dengan sejauh mana kemampuan kinerja organisasi dalam menyelenggarakan pengembangan kompetensi dan kapasitas pegawai ASN yang dinaunginya. Peran BPSDM dalam mengembangkan kompetensi pegawai akan berdampak pada kepercayaan diri pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan sehari-hari. Dapat merujuk kepada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, sebagai badan pengembangan kompetensi dan keterampilan pegawai ASN. Kinerja BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan dilihat dari kemampuan instansi dalam menyediakan sarana dan pra sarana pendidikan dan pelatihan secara mandiri, didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten, serta beberapa faktor yang mendorong BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan dipercayakan menjadi penyelenggara dan memfasilitasi penyelenggaraan diklat yang tidak terbatas pada diklat di lingkup

pemerintahan provinsi, tetapi juga terbuka bagi institusi penyelenggara diklat yang belum terakreditasi.

Apabila dibandingkan dengan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat, sebagai badan pengembangan yang berada di satu wilayah Pulau Sulawesi yang sama, hingga saat ini masih belum memiliki Balai Diklat mandiri. Hal ini dapat berpotensi menjadi salah satu penyebab hambatan kinerja organisasi BPSDM, sehingga hal ini menjadi salah satu studi kasus yang menarik untuk diteliti adalah BPSDM Provinsi Barat.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat bertanggung jawab dalam membantu pemerintah provinsi untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa. Hal ini dimulai dengan meningkatkan kualitas dan profesionalitas pegawai aparatur di provinsi. Peningkatan profesionalitas ASN dapat diukur melalui pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. IP ASN merupakan penilaian yang meliputi sikap profesional yang dimiliki oleh pegawai, dalam hal ini berarti pegawai harus menjadi ahli di bidang yang ditekuni, baik dari segi perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri profesi.

Adapun dimensi pengukuran IP ASN terbagi atas empat yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin. Pada BPSDM Provinsi Sulawesi Barat memiliki tugas dan tanggung jawab dalam proses peningkatan dimensi kompetensi ASN karena fungsinya sebagai badan pengembangan aparatur baik itu melalui pelatihan maupun diklat.

Tabel 1.1 Program dan Anggaran BPSDM Tahun 2022

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
A	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	5.761.590.063	APBD
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	19.275.600	
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.859.980.492	
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	11.100.000	
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	286.449.551	
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	426.034.424	
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	158.750.000	
B	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	2.027.358.199	APBD
1	Pengembangan Kompetensi Teknis	1.546.542.198	
2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	480.816.001	
	Jumlah	7.788.948.266	

Sumber: LkjIP TAHUN 2023 BPSDM Provinsi Sulawesi Barat

Dari data di atas terdapat dua program utama BPSDM Provinsi Sulawesi Barat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. BPSDM Provinsi Sulawesi Barat senantiasa mengupayakan peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai ASN Provinsi Sulawesi Barat melalui pencapaian Nilai Indeks Profesionalitas ASN, yang merupakan ukuran statistik yang memberikan informasi tentang kualitas Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan proses pelayanan publik. Lebih lanjut dalam meningkatkan kapasitas dan kompetensi ASN, BPSDM Provinsi Sulawesi Barat juga menargetkan persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun dan mengupayakan untuk setiap pegawai ASN dapat memperoleh sertifikasi kompetensi dalam mendukung profesionalitas ASN dengan rincian target pada data berikut.

Tabel 1.2 Target dan Realisasi Kerja BPSDM Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2023			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
Stakeholder Perspective						
1	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	Poin	49	60,77	124
Customer Perspective						
2	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Nilai Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan	kategori	B	B	100
	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi SDM Aparatur	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	Persen	6,6	7,03	106
3		Persentase ASN yang memperoleh sertifikasi kompetensi	Persen	1,27	0	0
Internal Process Perspective						
4	Meningkatnya Kompetensi Teknis, Manajerial dan fungsional, SDM Aparatur	Nilai Dimensi Kompetensi terhadap Indeks Profesionalitas ASN	Poin	10	10,45	105
Learn and Growth Perspective						
5	Meningkatnya Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Lingkup BPSDM	Persentase ASN dengan Deskripsi Pekerjaan yang Sesuai	Persen	100	100	100
6	Meningkatnya Pengelolaan Tata Laksana Lingkup BPSDM	Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	Poin	80	79,5	99,38
7	Meningkatnya Pengelolaan Data/informasi Lingkup BPSDM	Tingkat Dukungan Mutu Data/Sektoral	Persen	100	100	100
8	Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	Poin	99	99,29	100,29
9	Meningkatnya Tata Kelola dan Manajemen SPBE Lingkup BPSDM	Nilai Rapor SPBE Lingkup BPSDM	Indeks	4	3,44	86
Rata-rata Capaian Kinerja						92,07

Sumber: LKjIP TAHUN 2023 BPSDM Provinsi Sulawesi Barat

Dari data laporan pencapaian target kinerja BPSDM Provinsi Sulawesi Barat tahun 2023 terlihat bahwa salah satu target indikator sasaran yang terealisasi ialah Nilai Indeks Profesionalitas ASN. Hal tersebut dapat tercapai karena pencapaian terhadap empat dimensi pendukung nilai Indeks Profesionalitas ASN yaitu dimensi kualifikasi, dimensi kinerja, dimensi disiplin dan dimensi kompetensi. Adapun masing-masing bobot dari keempat dimensi tersebut yang telah di atur dalam Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran IP ASN, ialah dimensi kualifikasi 25% merupakan pengukuran pada kualifikasi pendidikan formal yang dimiliki oleh pegawai ASN sebagai modal pengetahuan pegawai dalam menjalankan tugas jabatannya , dimensi kinerja 30% merupakan pengukuran pada tingkat pencapaian rencana kerja yang telah diraih oleh pegawai ASN, dimensi disiplin 5% merupakan pengukuran seberapa besar tingkat ketaatan pegawai terhadap peraturan dan kewajiban yang telah diatur, dan dimensi kompetensi 40% merupakan pengukuran terhadap tingkat keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas. Dari keempat dimensi pengukuran yang telah dijelaskan sebelumnya dapat dilihat bahwa poin penilaian dimensi kompetensi merupakan yang tertinggi dengan jumlah 40% .

Dimensi kompetensi merupakan kewenangan yang dimiliki oleh BPSDM Provinsi Sulawesi Barat, sebagaimana perannya menjadi wadah dalam pengelolaan dan pengembangan kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat. Pengukuran dimensi kompetensi terdiri dari pengukuran diklat, baik itu diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diklat teknis dan melalui program pengembangan pada seminar, workshop, kursus dan magang yang menjadi tugas dan tanggung jawab BPSDM Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional BKN, hasil pengukuran IP ASN Provinsi Sulawesi Barat adalah sebesar 60,77 dengan kategori sangat rendah, adapun rincian sebagai berikut.

**Tabel 1.3. Nilai Indeks Profesionalitas ASN
Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2023**

Nama Instansi	Jumlah PNS Yang Diukur	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Nilai	Kategori
Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat	5.274	21,52	10,45	23,80	5,00	60,77	Sangat Rendah

Sumber: LKjIP TAHUN 2023 BPSDM Provinsi Sulawesi Barat

Dari data di atas dapat dilihat bahwa hasil pengukuran pada dimensi kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat sangat jauh dari komposisi penilaian dengan hasil nilai 10,45 yang menyebabkan kategori penilaian IP ASN Provinsi Sulawesi Barat sangat rendah dari target 40%. Melihat hasil tersebut maka BPSDM sebagai pengelola pengembangan kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat masih memiliki hambatan dalam berkinerja dan berkontribusi untuk pengukuran dimensi kompetensi pada Indeks Profesionalitas ASN. Tujuan dari pengukuran IP ASN salah satunya ialah akuntabilitas dan transparansi dalam sistem pemerintahan dengan memastikan bahwa pegawai telah bekerja sesuai dengan kode etik dan standar yang ditetapkan. Penilaian ini juga dapat dijadikan tolak ukur dalam proses kontrol sosial terhadap aparatur penyelenggara pelayanan publik, sehingga mengharuskan pegawai untuk senantiasa bertindak secara profesional.

Kinerja BPSDM Provinsi Sulawesi Barat melalui pelatihan dan diklat dapat dilihat dari hasil kepuasan masyarakat, sebagaimana kompetensi aparatur sangat berpengaruh pada proses pelayanan publik. Telah dijelaskan sebelumnya bahwa tolak ukur pemerintahan yang baik (*good governance*) ialah diukur dari baik buruknya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Sebagaimana diketahui bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan ialah untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat

diselesaikan dengan lebih cepat dan efisien, sehingga ketika ilmu pengetahuan telah berkembang melalui pendidikan maka pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional. Sehingga dapat disimpulkan bahwa melalui pelatihan keahlian dan keterampilan yang optimal dapat mempengaruhi hasil kerja menjadi maksimal, ini dapat dirasakan oleh masyarakat.

Tabel 1.4 Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat BPSDM Tahun 2023

No	Jenis Kegiatan	Target Nilai (Kategori)	Realisasi		Capaian Kinerja
			IKM	Kategori	
1	Orientasi dampak penyetaraan Jabatan fungsional	B	83,70	B	100%
2	Pelatihan Manajemen Kebencanaan	B	81,50	B	100%
3	Pelatihan Satpol PP menghadapi Pemilu	B	81,06	B	100%
4	Outbound peningkatan kapasitas bagi penyelenggara pelatihan	B	81,13	B	100%
	Nilai Rata-Rata	B	81,85	B	100%

Sumber: LKjIP TAHUN 2023 BPSDM Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan data di atas BPSDM Provinsi Sulawesi Barat di sepanjang tahun 2023 melaksanakan empat jenis kegiatan pengembangan kompetensi di antaranya melalui Orientasi Dampak Penyetaraan Jabatan Fungsional, Pelatihan Manajemen Kebencanaan, Pelatihan Satpol PP menghadapi Pemilu, dan Outbound Peningkatan Kapasitas bagi Penyelenggara Pelatihan. Rata-rata hasil Indeks Kepuasan Masyarakat ialah sebesar 81,85 dengan kategori Baik. Berdasarkan nilai interval Indeks Kepuasan Masyarakat B merupakan pernyataan bahwa tingkat kinerja unit pelayanan ada di kategori Baik, maka berdasarkan data di atas pencapaian kinerja unit pelayanan BPSDM masih perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil Sangat Baik, namun sebelum itu diperlukan juga peningkatan Target Nilai agar menjadi acuan untuk mencapai hasil yang tinggi.

BPSDM juga memiliki kewajiban dalam proses sertifikasi kompetensi terhadap seluruh ASN di Provinsi Sulawesi Barat. Tujuan dari sertifikasi ialah untuk memastikan bahwa pegawai telah dilengkapi dengan kompetensi dan keterampilan dalam menjalankan tugas, hal ini juga menjadi jaminan profesionalitas dalam implementasi manajemen ASN di instansi. Sertifikasi kompetensi akan membantu untuk meningkatkan produktivitas organisasi, selain itu melalui sertifikasi maka pegawai juga akan memiliki peluang dalam proses peningkatan jenjang karier karena semakin tinggi sebuah jabatan yang hendak dicapai, maka akan semakin tinggi pula tuntutan keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Oleh karena itu setiap tahun persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi merupakan indikator utama dalam mewujudkan sasaran strategis instansi BPSDM. Berikut merupakan hasil pencapaian dalam tiga tahun terakhir untuk melihat proses kinerja pegawai yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi yang menjadi tanggung jawab bidang sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan BPSDM Provinsi Sulawesi Barat.

Tabel 1.5 Perbandingan Kinerja Pada Bidang Sertifikasi Kompetensi Tahun 2021-2023

Tahun 2021					
Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2021			Capaian
		Satuan	Target	Realisasi	%
Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi Kompetensi oleh BPSDM	Persen	1	0,43	43
Tahun 2022					
Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2022			Capaian
		Satuan	Target	Realisasi	%

Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi Kompetensi oleh BPSDM	Persen	0,36	0,36	105,56
Tahun 2023					
Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2023			Capaian
		Satuan	Target	Realisasi	%
Meningkatnya Kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi Kompetensi oleh BPSDM	Persen	1,27	0	0

Sumber: LKjIP TAHUN 2021 - 2023 BPSDM Provinsi Sulawesi Barat

Melihat data hasil kinerja bidang sertifikasi kompetensi di dua tahun terakhir menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja dalam proses pelaksanaan sertifikasi kompetensi pegawai ASN di Provinsi Sulawesi Barat. Pada tahun 2021 BPSDM Provinsi Sulawesi Barat menargetkan realisasi persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi sebesar 1% dengan namun hasilnya hanya sebesar 0,43 tidak mencapai target. Di tahun 2022 BPSDM Provinsi Sulawesi Barat pun menurunkan target dari tahun sebelumnya yaitu 1% menjadi 0,36%, dengan penurunan target realisasi ini, maka BPSDM berhasil meraih target sebesar 0,36%. Pada tahun 2023 BPSDM Provinsi Sulawesi Barat kembali mencoba untuk meningkatkan persentase ASN yang mengikuti sertifikasi kompetensi menjadi 1,75% namun pada realisasinya tidak memperoleh hasil sesuai dengan yang telah ditargetkan. Dari data tahun 2021 hingga 2023 naik turunnya pencapaian kinerja BPSDM Provinsi Sulawesi Barat pada sertifikasi kompetensi, sehingga hasil pada perbandingan laporan kinerja masih rendah.

Kepuasan masyarakat dalam penerimaan pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh tingkat profesionalitas pegawai ASN Provinsi Sulawesi Barat dalam memberikan pelayanan publik ke masyarakat, hal ini menjadi tugas besar BPSDM untuk menyukseskan hal tersebut melalui manajemen kinerja dalam proses pengembangan SDM.

Peneliti dengan memperhatikan latar belakang yang telah diuraikan peneliti hendak fokus untuk mencermati dan menganalisis kinerja organisasi BPSDM Provinsi Sulawesi Barat dalam meningkatkan penyelenggaraan dimensi kompetensi IP ASN sehingga Peneliti tertarik mengambil judul **“Analisis Kinerja BPSDM Dalam Peningkatan Indeks Profesionalitas ASN Provinsi Sulawesi Barat”**.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, maka yang menjadi fokus permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan rendahnya pencapaian kinerja pada dimensi kompetensi BPSDM Provinsi Sulawesi Barat?
2. Bagaimana strategi yang dapat dilakukan BPSDM untuk meningkatkan kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat?

3. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan rendahnya pencapaian kinerja pada dimensi kompetensi BPSDM Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk membangun strategi yang dapat dilakukan BPSDM dalam meningkatkan kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat

4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Akademis

Manfaat akademis yang akan diperoleh dari penelitian ini ialah dapat meningkatkan pengetahuan pembaca mengenai pentingnya memahami kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai hal yang akan memberikan dampak terhadap profesionalitas ASN daerah dalam melaksanakan tugas publik. Penelitian ini diharapkan dapat membantu para pembaca untuk meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, serta dapat memberikan manfaat bagi peneliti lain yang berkiprah di bidang manajemen sumber daya manusia aparatur, dan ingin lebih jauh mengetahui dampak dari kinerja terhadap profesionalitas pegawai ASN.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktik penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi instansi pemerintah yang menjadi lokus peneliti dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas serta kewajiban sebagai aparatur negara.

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**