



BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROVINSI SUMATERA BARAT

# LAPORAN KINERJA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2021

*Menjadi Pusat Keunggulan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur  
dengan Berbasiskan Teknologi*

Email: [diklat.provsumbar@gmail.com](mailto:diklat.provsumbar@gmail.com)  
Website: [www.diklat.sumbarprov.go.id](http://www.diklat.sumbarprov.go.id)

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala atas semua limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 dapat diselesaikan, sebagai bentuk akuntabilitas kinerja instansi pemerintah selama tahun 2021.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah disusun berdasarkan pada Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Merupakan kewajiban bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat untuk menyusun Laporan Kinerja Perangkat Daerah sebagai bentuk komitmen terhadap aspek transparansi dan akuntabilitas serta pertanggungjawaban atas kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Sumatera Barat Tahun 2021. Komitmen dalam penyusunan LKj, bertujuan memberikan informasi kinerja yang terukur, sekaligus sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.

Laporan Kinerja Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 ini dimaksudkan sebagai perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Barat yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam RENSTRA 2021-2026 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, khususnya Penetapan Kinerja Tahun 2021.

Pada tahun 2021, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat menetapkan 3 Sasaran Strategis dan 4 Indikator Kinerja yang menjadi ukuran keberhasilan atau menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran strategis yang ditetapkan.

Capaian Indikator Kinerja tersebut secara umum mengindikasikan adanya perubahan yang cukup positif dalam kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat sesuai Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat 2021-2026. Hal ini mengisyaratkan bahwa sejumlah langkah pembenahan internal yang dilakukan telah memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi. Namun disadari bahwa kinerja yang telah dicapai masih belum optimal dan memerlukan kerja keras untuk mewujudkan perbaikan yang diharapkan.

Padang, Januari 2022

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia Provinsi Sumatera Barat,

**Drs. BUSTAVIDIA, MM**  
NIP. 19640501 199303 1 006

## DAFTAR ISI

	hlm
KATA PENGANTAR.....	<i>i</i>
DAFTAR ISI .....	<i>iii</i>
DAFTAR TABEL .....	<i>iv</i>
IKHTISAR EKSEKUTIF.....	<i>v</i>
BAB I    PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Maksud dan Tujuan .....	3
1.3 Dasar Hukum .....	3
1.4 Gambaran Umum BPSDM .....	4
1.5 Sistematika Penulisan.....	19
1.6 Isu Isu Strategis .....	20
BAB II   PERENCANAAN KINERJA .....	23
2.1 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran .....	23
2.2 Perjanjian Kinerja BPSDM Tahun 2021 .....	26
BAB III  AKUNTABILITAS KINERJA.....	27
3.1 Metodologi Pengukuran Capaian Kinerja .....	27
3.2 Hasil Pengukuran Kinerja .....	28
3.3 Analisis Capaian Kinerja .....	31
3.4 Realisasi Anggaran .....	50
BAB IV   PENUTUP.....	55
4.1 Kesimpulan .....	55
4.2 Langkah Perbaikan Kinerja .....	56

*DAFTAR LAMPIRAN :*

1. Perjanjian Kinerja SKPD
2. Penghargaan yang diterima tahun 2021

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Nama Struktur dan Pejabat Struktural BPSDM .....	7
Tabel 1.2	Data PNS Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2017 – 2021 .....	10
Tabel 1.3	Data PNS BPSDM Berdasarkan Pendidikan .....	11
Tabel 1.4	Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin .....	12
Tabel 1.5	Anggaran BPSDM periode 2017 – 2021 .....	12
Tabel 1.6	Daftar Asset BPSDM per 31 Desember 2021 .....	13
Tabel 1.7	Daftar Kendaraan Dinas BPSDM Provinsi Sumatera Barat .....	14
Tabel 1.8	Jumlah Peserta Pendidikan dan Pelatihan dari Tahun 2017 – 2021 .....	18
Tabel 2.1	Penetapan Kinerja Tahun 2021 .....	26
Tabel 3.1	Pengukuran Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2021 .....	29
Tabel 3.2	Tabel Hasil Pengukuran Realisasi dan Capaian Kinerja .....	30
Tabel 3.3	Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatnya Tata Kelola Organisasi Tahun 2021 .....	32
Tabel 3.4	Kategori Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah .....	33
Tabel 3.5	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BPSDM .....	34
Tabel 3.6	Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Kediklatan Tahun 2021 .....	36
Tabel 3.7	Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) .....	37
Tabel 3.8	Interval Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat .....	38
Tabel 3.9	Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatnya Tata Kelola Organisasi Tahun 2021 .....	40
Tabel 3.10	Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan ASN di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 .....	42
Tabel 3.11	Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan ASN di BPSDM Provinsi Sumatera Barat tahun 2021 .....	43
Tabel 3.12	Jumlah Peserta Diklat Lulus dengan Nilai Minimal Memuaskan ....	48
Tabel 1.13	Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan Tahun 2021 .....	51
Tabel 1.14	Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi Tahun 2021 .....	52
Tabel 1.15	Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 .....	53

## Ikhtisar Eksekutif

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai lembaga yang mempunyai peran strategis dalam pengembangan sumber daya aparatur di lingkup Pemerintah Provinsi Sumatera Barat khususnya melalui jalur pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan Penetapan Kinerja Tahun 2021 untuk Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, terdapat 3 (tiga) sasaran strategis dengan 4 (empat) indikator kinerja yang harus dicapai. Untuk mencapai 4 indikator kinerja tersebut telah dialokasikan anggaran sebesar Rp18.581.101.555,- untuk melaksanakan 2 program, 9 kegiatan dan 27 sub kegiatan.

Dari anggaran tersebut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat mampu mewujudkan kinerja tersebut dengan capaian kinerja **109,06 %**.

### Sasaran Strategis dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2021

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5
Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	BB (71)	BB (70,93)	99,90 %
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan	1. Indeks Kepuasan Masyarakat	85	95,24	112,04 %
Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur	1. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun	6,0	6,58	109,66 %
	2. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan	84	96,33	114,67 %
<b>Rata-rata Kinerja</b>				<b>109,06 %</b>

Sedangkan dari segi kinerja keuangan, dari total Rp18.581.101.555,- anggaran yang terserap untuk mewujudkan kinerja adalah Rp17.381.531.687,- atau 93,54%. Dan capaian kinerja fisik mencapai 100%. Capaian kinerja keuangan masih dibawah target yang ditetapkan oleh Kepala Daerah yaitu 95%. Hal ini dikarenakan terdapat 4 sub kegiatan yang realisasi keuangannya dibawah 80%. Dari 4 sub kegiatan ini, 3 diantaranya adalah sub kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah atau sub kegiatan rutin yang walaupun persentase realisasinya rendah, namun silpa anggarannya kecil sehingga bukan merupakan penyebab utama rendahnya capaian realisasi anggaran. Sub kegiatan yang menjadi penyumbang silpa yang cukup besar adalah pada 6 sub kegiatan yaitu : 1) Penyediaan Gaji dan Tunjangan; 2) Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik; 3) Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor; 4) Penyelenggaraan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan; 5) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan; 6) Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi. Namun dari total silpa anggaran sebesar Rp1.199.569.868,- realisasi keuangan masih mencapai 93,54 % dan masih masuk kategori baik. Untuk realisasi fisik tercapai 100 % karena seluruh pembuktian pelaksanaan kegiatan sebagaimana yang diminta dalam aplikasi Simbangda dapat terpenuhi.

#### Kinerja Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi

No.	NAMA PROGRAM	ANGGARAN	REALISASI	
		Rp.	Rp.	%
1	2	3	4	5
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	12.771.310.045	12.374.591.788	96,89
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	5.809.791.510	5.006.939.899	86,18
	<b>Jumlah</b>	<b>18.581.101.555</b>	<b>17.381.531.687</b>	<b>93,54</b>

Dibandingkan dengan serapan anggaran tahun 2020 yaitu 94,76%, maka serapan anggaran tahun 2021 menurun sebesar 1,22%. Sebagaimana dijelaskan diatas, hal ini terkait kebijakan aturan dalam pelaksanaan anggaran yang harus diikuti oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Terlepas dari hal tersebut, kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia masuk kategori baik karena tercapai diatas 90 persen.



# PENDAHULUAN

## BAB I

### 1.1 LATAR BELAKANG

Perbaikan pemerintahan dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi birokrasi yang sedang dijalankan oleh pemerintah saat ini. Sistem manajemen pemerintahan diharapkan berfokus pada peningkatan akuntabilitas serta sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (outcome). Maka pemerintah telah menetapkan kebijakan untuk penerapan sistem pertanggungjawaban yang jelas dan teratur dan efektif yang disebut dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Akuntabilitas merupakan perwujudan dari kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban dan berupa laporan akuntabilitas yang disusun secara periodik.

Untuk perwujudan pertanggungjawaban tersebut, Presiden Republik Indonesia melalui Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah telah mengamanatkan setiap SKPD harus menyusun laporan kinerjanya. Menindaklanjuti hal ini, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menerbitkan Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksana tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) sebagai salah satu institusi publik, maka secara tidak langsung mempunyai kewajiban untuk mempertanggung-jawabkan segala sesuatu yang dibebankan oleh publik (rakyat), melalui prosedur dan mekanisme yang telah ditetapkan dengan tetap di bawah kendali dan kewenangan Gubernur Sumatera Barat sebagai Kepala Daerah.

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 Laporan Kinerja didasarkan pada hasil-hasil capaian indikator kinerja pada masing-masing bidang yang ada di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun tujuan disusunnya LKj Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat ini, 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 LKj ini adalah:

1. Sarana pertanggungjawaban kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan program dan kegiatan tahun 2021.
2. Mendorong Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan aparatur ke arah yang lebih baik untuk tahun selanjutnya sesuai hasil capaian kinerja pada tahun berjalan
3. Menjadikan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat 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 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat agar mampu berkembang sesuai relevansi dan tuntutan kebutuhan.
5. Terpeliharanya kepercayaan masyarakat di Provinsi Sumatera Barat terhadap penyelenggara Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

## 1.2 MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud penyusunan Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 adalah memberikan pertanggungjawaban keberhasilan ataupun kegagalan pelaksanaan kegiatan Tahun 2021 kepada Gubernur Sumatera Barat.

Tujuan penyusunan Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 adalah mewujudkan akuntabilitas kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.

## 1.3 DASAR HUKUM

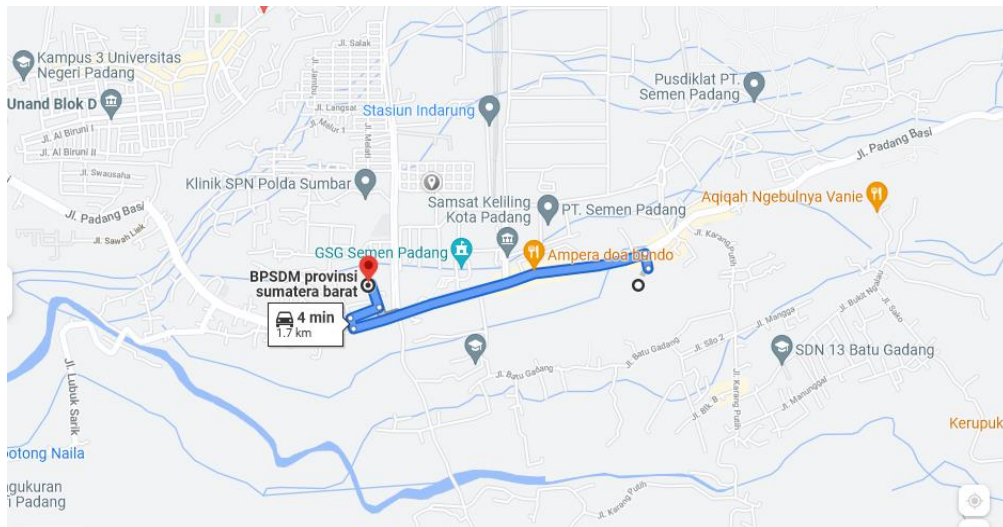
- a. Undang-Undang Nomor 61 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi, dan Riau sebagai Undang-Undang;
- b. Ketetapan MPR-RI Nomor: XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
- c. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
- d. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005

- Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
- f. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
  - g. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  - h. 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;
  - i. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang pedoman evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
  - j. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 65 Tahun 2012 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yang telah diubah dengan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat;
  - k. Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Barat Nomor 38 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat

## **1.4 GAMBARAN UMUM BPSDM**

### **1.4.1 Lokasi Kantor BPSDM.**

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat beralamat di Jl. Raya Indarung, Km. 12, Kelurahan Padang Besi, Kecamatan Lubuk Kilangan, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat, Kodepos 25157.



### 1.4.2 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Barat Nomor 38 tahun 2017 tentang Uraian Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat sebagai lembaga teknis daerah, berkedudukan sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan daerah di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan, penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pendidikan dan pelatihan.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program pengembangan sumber daya manusia.
- b. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota.

- c. Penyelenggaraan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota.
- d. Pemantauan evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di provinsi dan kabupaten/kota.
- e. Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah, maka struktur organisasi yang dibentuk terdiri dari jabatan sebagai berikut :

1. Kepala Badan.
2. Sekretariat, terdiri dari :
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  - b. Sub Bagian Keuangan;
  - c. Sub Bagian Perencanaan;
3. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan :
  - a. Sub Bidang Sertifikasi dan Kompetensi;
  - b. Sub Bidang Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama;
  - c. Sub Bidang Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi;
4. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis :
  - a. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum;
  - b. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti;
  - c. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan;

5. Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional :
  - a. Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional;
  - b. Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional;
  - c. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional;
6. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial :
  - a. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan;
  - b. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Jabatan Pimpinan Tinggi;
  - c. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Prajabatan;
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 38 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, Susunan Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia disusun sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Nama Struktur dan Pejabat Struktural BPSDM**

Nama Jabatan	Pejabat
a. Kepala Badan	Drs. Bustavidia, M.M.
b. Sekretaris	Monita, S.Farm, Apt, M.Sc
- Kasubbag Perencanaan	Yasri Ardi, ST
- Kasubbag Keuangan	Deriyosvika, SE
- Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Sri Wahyuni, SE, MM
c. Kabid Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	Hendra, S. Sos, M. Si
- Kasubbid Sertifikasi dan Kompetensi	Aldo Ramdhani Naserd, S.IP, M.AP
- Kasubbid Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama	-
- Kasubbid Pengel. Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi	Erman, S.Pd
d. Kabid Pengembangan Kompetensi Manajerial	Ir. Hj. Khairanti Khairanis, M.Si
- Kasubbid Pengemb. Kompetensi Kepemimpinan	Ammil Zukriah, S. Pd.I
- Kasubbid Pengemb. Kompetensi Pimp. Daerah dan Jab. Pimp. Tinggi	Bustami, S.Sos

- Kasubbid Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Prajabatan	Zuliwarman, SE
e. Kabid Pengembangan Kompetensi Teknis	Ir. Abd. Hamid, M.Si
- Kasubbid Pengembangan Kompetensi Teknis Umum	Hilda Yati Sari, SE
- Kasubbid Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	Effiyunelhaiti, S.Pd
- Kasubbid Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan	-
f. Kabid Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional	Jamalus, S.Pd, M.Pd
- Kasubbid Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional	Yunita Harianti, SE
- Kasubbid Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional	Joni, SE
- Kasubbid Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional	Trisna Sri Mulyani, S.STP
g. Kelompok Jabatan Fungsional	
- Widyaiswara	24 orang
- Analis Kepegawaian	1 orang

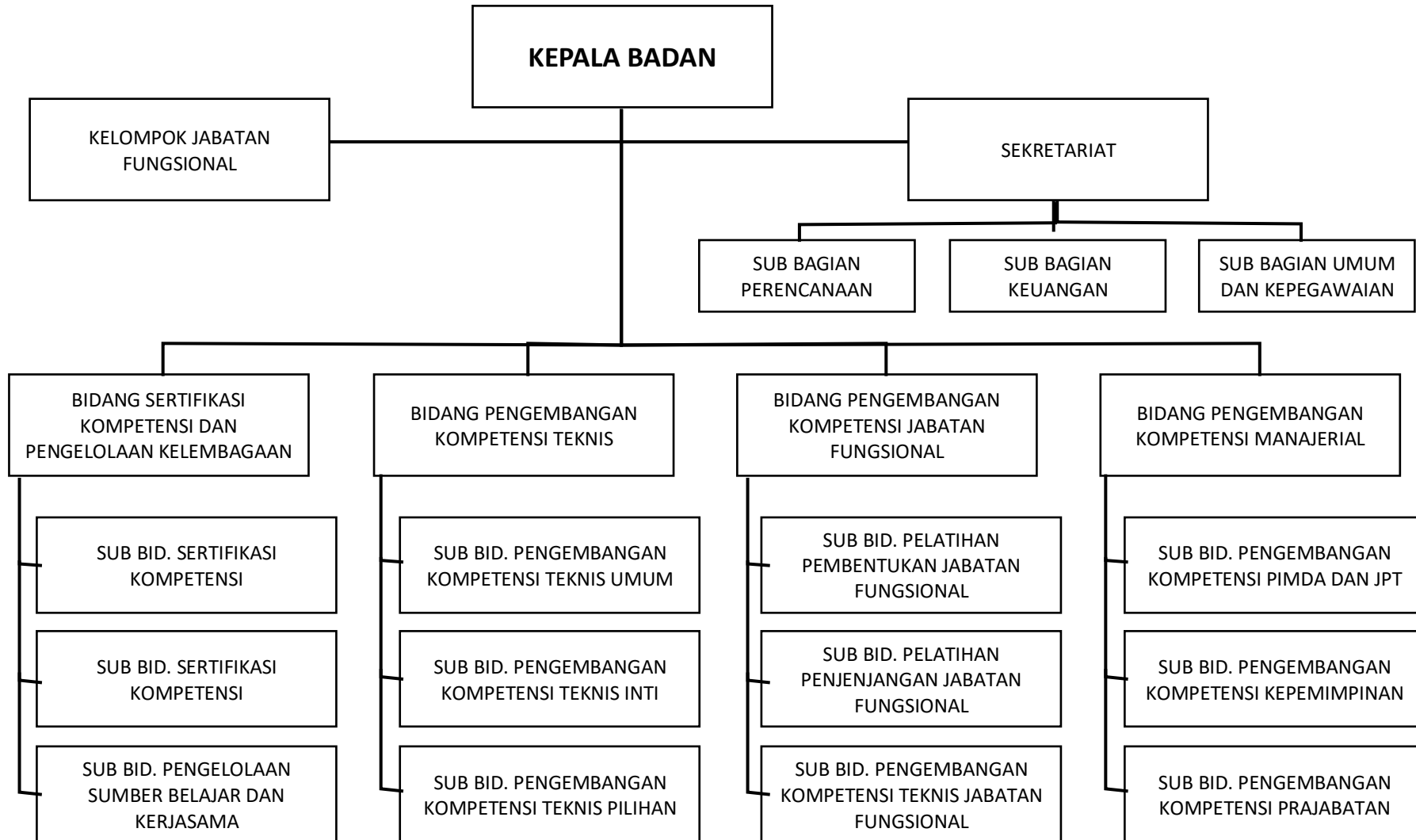
#### 1.4.3 Struktur Organisasi.

Pada laporan kinerja ini, Susunan organisasi dan tata kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat mengacu sesuai Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.

Adapun struktur organisasi yang menjelaskan kedudukan dari Kepala Badan hingga Kepala Sub Bagian pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yang menjelaskan koordinasi antar bagian dan dalam hal pendelegasian perintah dari atasan ke bawahan sebagaimana gambar struktur organisasi berikut :



**STRUKTUR ORGANISASI**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA BARAT**  
 ( Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 )



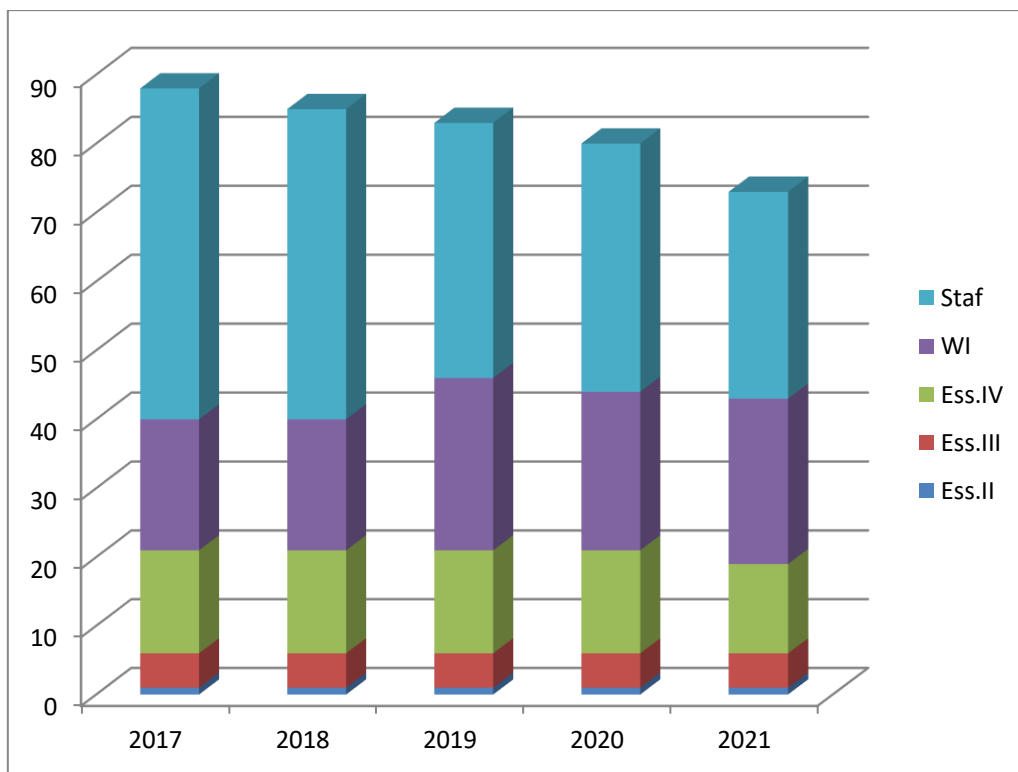
#### 1.4.4 Sumber Daya BPSDM.

Saat ini jumlah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, keadaan per 31 Desember 2021 berjumlah 73 orang. Berikut ini akan disajikan tabel perbandingan jumlah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat selama 5 tahun terakhir.

**Tabel 1.2.**  
**Data PNS Badan Pengembangan Sumber daya Manusia 2017 - 2021**

No.	TAHUN	ESS.II	ESS.III	ESS. IV	WIDYAIWARA	STAFF	JUMLAH
1.	2017	1	5	15	19	48	88
2.	2018	1	5	15	19	45	85
3.	2019	1	5	15	25	37	83
4.	2020	1	5	15	23	36	80
5.	2021	1	5	13	24	30	73

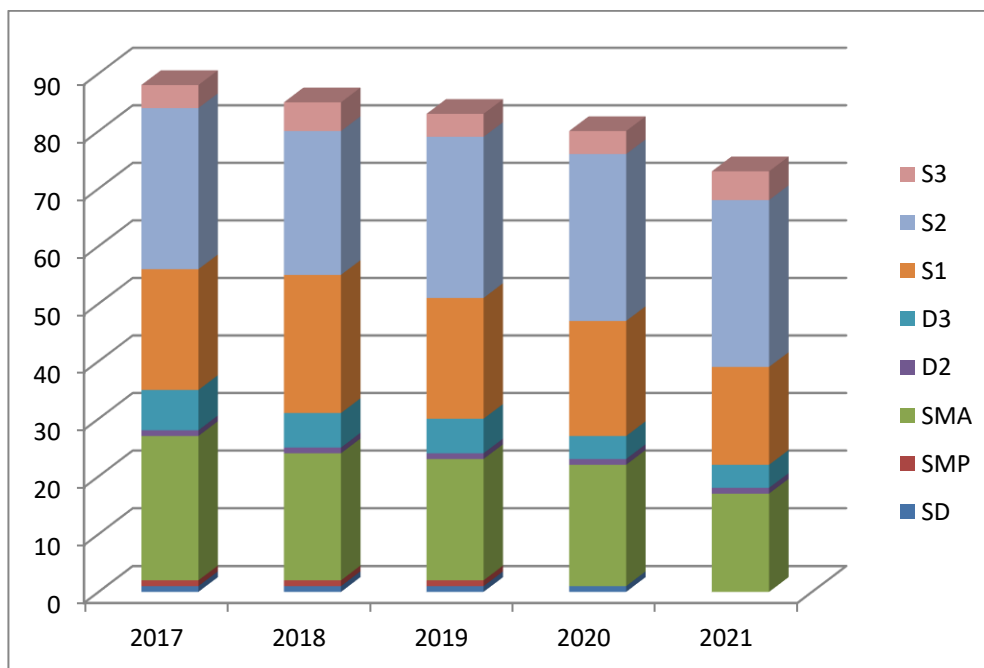
**Grafik 1.1 Jumlah Pegawai dari Tahun 2017 - 2021**



**Tabel 1.3.**  
**Data PNS BPSDM Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	2017	2018	2019	2020	2021
S3	4	5	4	4	5
S2	28	25	28	29	29
S1	21	24	21	20	17
D3	7	6	6	4	4
D2	1	1	1	1	1
SLTA	25	22	21	21	17
SLTP	1	1	1	0	0
SD	1	1	1	1	0
<b>JUMLAH</b>	<b>88</b>	<b>85</b>	<b>83</b>	<b>80</b>	<b>73</b>

**Grafik 1.2 Perbandingan Komposisi Pegawai Menurut Pendidikan**



Komposisi pegawai tersebut berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 34 orang (46,6%) perempuan dan 39 orang (53,4%) laki-laki. Dari data tersebut terdapat ketimpangan jumlah perempuan dengan laki-laki sebesar 6,8%, namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan dan budaya kerja serta kinerjanya

**Tabel 1.4.**  
**Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin**

TAHUN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
2017	-	-
2018	-	-
2019	44	39
2020	44	36
2021	39	34

#### 1.4.5 Anggaran.

Pelaksanaan Program Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2021 didukung oleh dana APBD Provinsi Sumatera Barat sebesar Rp18.581.101.555,- yang terdiri dari :

- a. Belanja Operasi : Rp18.331.899.075,-
  - Gaji dan Tunjangan : Rp8.716.235.681,-
  - Belanja Barang dan Jasa : Rp9.615.663.394,-
- b. Belanja Modal : Rp249.202.480,-
- c. Belanja Tidak Terduga : Rp0,-
- d. Belanja Transfer : Rp0,-

Anggaran tersebut digunakan untuk pembiayaan : 2 Program, 9 Kegiatan dan 27 Sub Kegiatan.

**Tabel 1.5.**  
**Anggaran BPSDM periode 2017 - 2021**

TAHUN	RUTIN/APBD
2017	9.391.090.316
2018	18.686.307.530
2019	18.785.910.363
2020	6.774.980.025
2021	18.581.101.555*

\*Termasuk Gaji dan Tunjangan

### 1.4.6 Inventarisasi Asset.

Aset BPSDM tahun 2021 tidak mengalami kenaikan yang signifikan dibanding tahun sebelumnya. Terdapat penambahan pada alat-alat angkutan, bangunan gedung dan alat kantor dan rumah tangga. Namun berkurang pada asset tidak bermanfaat, dimana beberapa asset sudah dilakukan penghapusan.

**Tabel 1.6.**  
**Daftar Asset BPSDM per 31 Desember 2021**

No	NAMA BIDANG BARANG	JUMLAH BARANG		JUMLAH HARGA ( Rp. )
		PERSIL	VOL./JUMLAH	
1	2	3	4	5
A.	<b>ASSET TETAP</b>			
1	<b>GOLONGAN TANAH</b>			
	TANAH	2	31.811	22.267.700.000,00
2	<b>GOLONGAN PERALATAN DAN MESIN</b>			
	ALAT-ALAT BESAR	-	13	755.701.000,00
	ALAT-ALAT ANGKUTAN	-	12	2.440.437.075,00
	ALAT BENGKEL DAN ALAT UKUR	-	1	7.700.000,00
	ALAT KANTOR DAN RUMAH TANGGA	-	1.791	7.262.288.782,51
	ALAT STUDIO DAN ALAT KOMUNIKASI	-	19	185.048.450,00
	ALAT-ALAT KEDOTERAN	-	44	238.909.000,00
	ALAT-ALAT PERSENJATAAN/KEAMANAN	-	115	162.440.000,00
3	<b>GOLONGAN GEDUNG DAN BANGUNAN</b>			
	BANGUNAN GEDUNG	16	3.580	24.779.734.322,30
4	<b>GOLONGAN ASET TETAP LAINNYA</b>			
	BUKU PERPUSTAKAAN	-	1.340	99.894.800,00
B.	<b>ASET LAINNYA</b>			
	ASET TIDAK BERWUJUD	-	1	39.900.000,00
	ASET TIDAK BERMANFAAT	-	36	368.742.612,50

### 1.4.7 Sarana dan Prasarana.

Selain sumber daya manusia yang profesional, ketersediaan sarana dan prasarana juga merupakan unsur penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat telah dilengkapi sarana dan prasarana yang diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya. Sedangkan untuk prasarana gedung Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat telah memiliki gedung yang cukup memadai untuk menampung pelaksanaan tugas.

Sarana dan prasarana gedung pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat terdiri dari ruangan Kepala Badan, ruangan Sekretariat, ruangan Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, ruangan Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, ruangan Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, ruangan Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional. Selain itu pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat juga terdapat ruangan Laboratorium Komputer, ruangan makan bagi peserta diklat, ruangan fitness, Aula, Gedung Asrama, mushala, perpustakaan, lapangan badminton, dan lain sebagainya.

Dalam menunjang pelaksanaan tugas kedinasan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat memiliki kendaraan bermotor sebagaimana yang terlihat dalam tabel dibawah :

**Tabel 1.7.**  
**Daftar Kendaraan Dinas BPSDM Provinsi Sumatera Barat**

No	Jenis Kendaraan	Merk	Jumlah	Dipergunakan Untuk
1	2	3	4	5
1	Sepeda Motor	Honda Vario Honda Supra Honda CB150R Roda 3	3 unit 1 unit 1 unit 1 unit	Sekretariat Caraka Bagian asset Sekretariat
2	Minibus	Toyota Fortuner Toyota Innova Toyota Avanza	1 unit 2 unit 2 unit	Operasional Kaban Operasional Sekretariat Operasional kantor
3	Bus	Isuzu	2 unit	Operasional kantor

Sumber : Data asset BPSDM Tahun 2021

Saat ini BPSDM memiliki gedung asrama antara lain :

- Gedung Tuah Sakato, memiliki 51 kamar dan 4 ruang belajar.
- Gedung Tuah Saiyo, memiliki jumlah 16 kamar.
- Gedung Tuah Sepakat, memiliki 8 kamar untuk masing-masing 6 peserta.



**Gedung Tuah Sakato**

Untuk acara pembukaan dan penutupan diklat, BPSDM Provinsi Sumatera Barat memiliki Aula yang cukup representative. Dengan ruangan full AC, sound system yang baik dan tersedia juga proyektor untuk tampilan materi narasumber. Aula ini juga dapat disewakan untuk masyarakat umum ataupun instansi lain di luar Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dilakukan untuk dapat memberikan masukan bagi target retribusi daerah dari Pemakaian Kekayaan Daerah.



**RUANGAN AULA BPSDM**

Untuk menjaga kebugaran peserta diklat, disediakan ruangan fitness dengan berbagai macam peralatan, mulai dari dumbell, barbell, barbell machine, treadmill, sepeda statis, elliptical machine, bench press. Serta terdapat juga meja untuk pingpong sebagai pelengkap. Ini disediakan agar peserta diklat tidak merasa jenuh dan tetap dapat berolahraga tanpa harus keluar dari lingkungan BPSDM.



**RUANGAN FITNESS BAGI PESERTA DIKLAT**

Selain itu terdapat ruang makan untuk 100 orang peserta yang lokasinya dekat dengan ruangan aula. Dengan menu yang beragam tentunya akan membuat peserta betah mengikuti pendidikan dan pelatihan.



**RUANGAN MAKAN PESERTA PELATIHAN**



Sebagai sarana penunjang, juga tersedia Musholla bagi peserta yang beragama Islam untuk dapat melaksanakan ibadah sholat.



**MUSHOLA UNTUK TEMPAT BERIBADAH**

#### 1.4.8 Informasi Pelayanan.

Sesuai Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, jenis-jenis pelayanan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut :

##### 1. Pelayanan Pengembangan Kompetensi bagi ASN.

Pelayanan Pengembangan Kompetensi meliputi 3 jenis, yaitu :

##### a. Pengembangan Kompetensi Manajerial;

Yang terdiri dari pengembangan kompetensi :

- Pimpinan Daerah, seperti pengembangan kompetensi bagi anggota DPRD Kabupaten/Kota
- Jabatan Pimpinan Tinggi, seperti Pengembangan Kompetensi Nasional (PKN)
- Kepemimpinan, seperti Pengembangan Kompetensi Pengawas (PKP), Pengembangan Kompetensi Administrator (PKA)
- Prajabatan, yaitu pelaksanaan Pelatihan Dasar bagi CPNS.

##### b. Pengembangan Kompetensi Teknis;

Pengembangan kompetensi di bidang teknis, seperti diklat perencanaan dan penatausahaan keuangan, diklat perbendaharaan, diklat pengadaan barang dan jasa, diklat manajemen bencana, dan lain-lain.

c. Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional.

Adalah pengembangan kompetensi bagi Jabatan Fungsional, seperti guru, kepala sekolah, pengawas sekolah, Satpol PP, P2UPD, tenaga kesehatan, dan lain-lain. Pelatihan diprioritaskan untuk membantu ASN dalam jabatan fungsional untuk pemenuhan angka kredit dan peningkatan penjenjangan.

**Tabel 1.8.**  
**Jumlah Peserta Pendidikan dan Pelatihan dari Tahun 2017 - 2021**

No.	Pengembangan Kompetensi	JUMLAH PESERTA/TAHUN				
		2017	2018	2019	2020	2021
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1	Manajerial	92	119	859	40	494
2	Teknis	150	60	60	70	180
3	Fungsional	120	30	110	30	90



**Pembukaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator oleh Gubernur**



**Peserta Latsar bagi CPNS sedang mendengarkan arahan narasumber**

## 2. Pelayanan Uji Kompetensi.

Pelayanan Uji Kompetensi meliputi pelayanan uji kompetensi untuk jabatan fungsional seperti P2UPD, Satpol PP. BPSDM juga telah mendapatkan sertifikat dari LKPP sebagai lembaga TUK Mandiri untuk pelaksanaan uji kompetensi Pengadaan Barang dan Jasa, dan juga sertifikat dari BNPB untuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Dasar Penanggulangan Manajemen Bencana.

## 3. Pelayanan Pemberian Izin Belajar dan Tugas Belajar.

Pelayanan pemberian Izin Belajar dan Tugas Belajar merupakan pemberian rekomendasi kepada ASN yang melanjutkan pendidikan meliputi :

- a. Penerbitan Surat Izin Belajar.
- b. Penerbitan Surat Tugas Belajar.
- c. Penerbitan Surat Perpanjangan Tugas Belajar.
- d. Penerbitan Surat Pemberhentian Tugas Belajar.
- e. Penerbitan Surat Keterangan Pengganti Izin Belajar.
- f. Penerbitan Surat Tidak Sedang Melaksanakan Tugas Belajar.

## 1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Pada dasarnya, Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini mengkomunikasikan pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat selama Tahun 2021. Capaian Kinerja (performance results) 2021 tersebut diperbandingkan dengan Rencana Kinerja (performance plan) Tahun 2021 sebagai tolak ukur keberhasilan tahunan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan diidentifikasinya sejumlah celah kinerja (preformance gap) bagi perbaikan kinerja di masa datang. Dengan pola pikir seperti itu, sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 adalah :

- **BAB I Pendahuluan**, menjelaskan secara ringkas latar belakang, maksud dan tujuan, gambaran umum tupoksi dan sumberdaya yang dimiliki untuk melaksanakan kegiatan pada Tahun 2021, dasar hukum, dan sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Serta Isu strategis yang masih menjadi permasalahan untuk diselesaikan.
- **BAB II Perencanaan dan Perjanjian Kerja** yang berisi Rencana Strategis, menjelaskan muatan rencana strategis BPSDM Provinsi Sumatera Barat untuk periode 2021-2026, RKT dan PK Tahun 2021.
- **BAB III Akuntabilitas Kinerja**, menjelaskan Pengukuran Kinerja, Evaluasi dan Analisis Pencapaian Kinerja, pencapaian indikatornya dilaksanakan oleh BPSDM Provinsi Sumatera Barat, dan membahas Akuntabilitas Keuangan.
- **BAB IV Penutup**, menjelaskan kesimpulan menyeluruh dari Laporan Laporan Kinerja BPSDM Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 ini dan menguraikan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa datang.

## 1.6 ISU-ISU STRATEGSI

Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat sebagai organisasi yang dinamis mengikuti perkembangan kondisi dan peraturan perundangan yang berlaku, dalam menjalankan tugas dan fungsinya juga menghadapi permasalahan-permasalahan. Hal-hal mendasar yang menjadi permasalahan untuk dihadapi dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, antara lain:

1. Penyelenggaran Pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur belum sepenuhnya berbasis kompetensi sesuai kebutuhan yang nyata.

Keberadaan Aparatur Sipil Negara di era reformasi dan penyelenggaraan otonomi daerah sekarang ini memiliki posisi yang sangat strategis, karena lancar tidaknya, baik buruknya penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik, sangat tergantung kepada kompetensi, dedikasi dan integritas yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara;

2. Penyelenggaraan evaluasi pendidikan dan pelatihan aparatur belum dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan. Evaluasi pendidikan dan pelatihan merujuk kepada proses pengumpulan hasil yang diperlukan untuk menentukan efektifitas pendidikan dan pelatihan yang dilakukan. Evaluasi program pendidikan dan pelatihan yang benar akan berfungsi sebagai kendali dalam pelaksanaan program diklat sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai;
3. Masih kurangnya sumber daya kediklatan yang modern dan profesional salah satu reformasi kediklatan yaitu reformasi sumber daya kediklatan melalui peningkatan kualitas tenaga kediklatan secara sistemik dan berkelanjutan;
4. Belum adanya database kebutuhan pengembangan kompetensi masing-masing aparatur, sehingga belum tergambar pengembangan kompetensi apa yang menjadi prioritas untuk dilaksanakan.
5. Pelayanan Pengembangan Kompetensi Berbasis Teknologi Informasi sangat dibutuhkan dalam membantu pelayanan pengembangan kompetensi ASN. Dengan adanya Teknologi Informasi diharapkan pelayanan kepegawaian bisa berjalan dengan prinsip paperless (mengurangi penggunaan kertas), reduce cost (hemat anggaran) dan flexible (waktu dan akses kegiatan yang tidak harus dilaksanakan secara tatap muka penuh). Kedepannya dibutuhkan langkah konkret untuk penggunaan teknologi informasi dalam setiap pelayanan pengembangan kompetensi ASN.

Permasalahan mendasar diatas, secara operasional dapat diidentifikasi dengan berbagai fakta lapangan sebagai berikut:

- a. Kurangnya sarana dan prasarana penunjang diklat;
- b. Belum maksimalnya upaya pengembangan Widyaiswara sebagai pengampu pengembangan kompetensi ASN;
- c. Belum optimalnya analisis kebutuhan diklat;
- d. Publikasi kegiatan yang belum maksimal;
- e. Belum tersedianya alokasi anggaran kediklatan yang memadai.

# PERENCANAAN KINERJA

## BAB II

### 2.1 VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN

Visi, misi, tujuan dan sasaran Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Barat yang telah disahkan dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 1 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Perda Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2021-2026. Sesuai dengan Visi Gubernur dan Wakil Gubernur, maka Visi Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2021-2026 adalah:

*"Terwujudnya Sumatera Barat Madani yang Unggul dan Berkelanjutan"*

#### **Masyarakat Madani**

Masyarakat Madani dimaksudkan sebagai masyarakat yang memiliki tatanan kehidupan yang demokratis. Masyarakat madani berpegang teguh pada demokrasi, menghargai hak asasi manusia, taat hukum dan menghormati nilai keadilan dan peradaban. Misi untuk mewujudkan masyarakat Sumatera Barat yang madani tentu selaras dengan adat dan budaya Minangkabau yang egaliter dengan pengetahuan dan pemahaman tentang adat dan agama yang berkaitan dengan etika dan moral.

#### **Sumatera Barat yang Unggul**

Masyarakat madani akan tercipta jika masyarakatnya memiliki pengetahuan yang luas dan pendidikan yang berkualitas. Orientasi pendidikan masyarakat madani lebih mengutamakan pembangunan jiwa dan karakter

masyarakat sehingga menjadi masyarakat madani yang unggul dan mampu bersaing secara global.

Makna unggul dan berdaya saing yang dimaksud adalah masyarakat madani yang memiliki keunggulan sebagai sumber daya insani dalam mengelola sumber daya pembangunan, dan secara kompetitif menunjukkan kemampuan bersaing, baik di tingkat regional, nasional bahkan internasional. Unggul dan berdaya saing ditandai oleh tingginya produktivitas dan daya saing manusia sebagai sumber daya pembangunan melalui pendidikan berkualitas dan berkembangnya pertanian, Industri Kecil dan Menengah serta pariwisata di Sumatera Barat.

### **Pembangunan Berkelanjutan**

Pembangunan berkelanjutan yaitu memenuhi kebutuhan dari generasi sekarang tanpa membahayakan kesanggupan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri. Artinya pembangunan ekonomi, selalu memanfaatkan sumber daya alam, dijalankan sedemikian rupa, sehingga generasi mendatang dapat melanjutkan pembangunan yang dijalankan sekarang. Tiga hal pokok yang menjadi perhatian utama dalam Pembangunan berkelanjutan ini adalah Pertumbuhan Ekonomi, Keberlanjutan Sosial dan Keberlanjutan Lingkungan. Pertumbuhan ekonomi, yakni menjaga pertumbuhan ekonomi yang stabil dengan me-restrukturisasi sistem produktif untuk menghemat sumber daya dan energi, Keberlanjutan sosial, yakni menjamin keadilan sosial dalam pelayanan kepada masyarakat, Keberlanjutan lingkungan, yakni dengan menjaga lingkungan agar nyaman dan aman serta tidak merusak agar dapat dimanfaatkan oleh generasi yang akan datang.

Untuk mewujudkan Visi Pembangunan Daerah maka Pemerintah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 menetapkan 7 Misi beserta Tujuan dan Sasaran. Dan BPSDM sesuai dengan tugas dan kewenangan terkait dengan Misi ke-7 yaitu :



- MISI : Mewujudkan tata kelola Pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, akuntabel serta berkualitas.
- TUJUAN : Terwujudnya kualitas tata kelola birokrasi yang bersih dan akuntabel.
- SASARAN : 1. Terwujudnya kualitas tata kelola birokrasi yang bersih dan akuntabel.  
2. Meningkatnya kapabilitas birokrasi.  
3. Meningkatnya kualitas pelayanan publik.

BPSDM sesuai dengan tupoksi, mengemban tugas untuk pengembangan kompetensi ASN mendukung kepada sasaran ke-2 “Meningkatnya kapabilitas birokrasi” dengan indikator kinerja “Indeks Profesionalitas ASN”. Sasaran dari misi Kepala Daerah ini menjadi tujuan bagi BPSDM dalam menetapkan core business di bidang pendidikan dan pelatihan dalam mewujudkan meningkatnya kapabilitas birokrasi.

Sebagaimana yang tercantum di dalam Rencana Strategis Tahun 2021-2026 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, ditetapkan tujuan :

1. Meningkatnya kinerja organisasi.
2. Meningkatnya kompetensi ASN dan stakeholder.

Tujuan tersebut dicapai dengan menetapkan sasaran sebagai berikut :

1. Meningkatnya tata kelola organisasi.
2. Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan.
3. Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi profesi Aparatur.

## 2.2 PERJANJIAN KINERJA BPSDM TAHUN 2021.

Dokumen Penetapan Kinerja merupakan tekad dan janji rencana kinerja tahunan yang akan dicapai oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dalam satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya.

Dokumen tersebut memuat sasaran strategis, indikator kinerja sasaran, beserta target kinerja dan anggaran. Adapun penetapan kinerja tahun 2020 terdapat revisi atau perubahan untuk lebih menajamkan indikator sasaran dalam mendukung pencapaian program kerja Kepala Daerah. Penajaman indikator kinerja juga bertujuan untuk meningkatkan nilai SAKIP Provinsi Sumatera Barat agar lebih baik dari tahun sebelumnya. Perubahan penetapan kinerja pada tahun 2021 dapat disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penetapan Kinerja Tahun 2021**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3
Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	BB (71)
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan	1. Indeks Kepuasan Masyarakat	85
Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur	1. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun	6,0
	2. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan	84

# AKUNTABILITAS KINERJA

## BAB III

### 3.1 METODOLOGI PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA

Indikator kinerja dari sasaran strategis disusun berdasarkan isu-isu strategis yang menjadi permasalahan atau hal-hal yang perlu diukur terkait dengan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pengukuran Kinerja adalah pengukuran hasil atau tingkat keberhasilan individu secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam “Membangun Kinerja”, disebutkan bahwa kinerja mencakup tiga komponen penting yaitu hasil kerja, proses kerja dan satuan waktu kerja. Hasil kerja merupakan perbandingan antara target normatif organisasi dengan realisasi yang dicapai. Sedangkan proses kerja berkaitan dengan serangkaian aktivitas dalam organisasi. Satuan waktu kerja berkaitan dengan kapan dilakukan pengukuran kinerja. Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagai berikut :

1. Jika indikator sasaran mempunyai makna progres positif, maka skala penilaian pengukuran yang digunakan sebagai berikut :

Skor	Rentang Capaian	Kategori Capaian
5	Lebih dari 100%	Memuaskan
4	85% sampai 100%	Sangat baik
3	75% sampai 100%	Baik
2	55% sampai 75%	Cukup
1	Kurang dari 55%	Kurang

2. Sebaliknya bila indikator sasaran mempunyai makna progres negatif, maka skala yang digunakan sebagai berikut:

Skor	Rentang Capaian	Kategori Capaian
1	Lebih dari 100%	Kurang
2	85% sampai 100%	Cukup
3	75% sampai 100%	Baik
4	55% sampai 75%	Sangat baik
5	Kurang dari 55%	Memuaskan

### 3.2 HASIL PENGUKURAN KINERJA

Pengukuran kinerja melihat seberapa jauh kinerja yang telah dihasilkan dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan yang telah direncanakan. Adapun elemen pada suatu pengukuran kinerja antara lain:

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi.
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
4. Evaluasi kinerja.

Sesuai dengan penetapan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari sasaran strategis yaitu:

1. Meningkatnya tata kelola organisasi.
2. Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan.
3. Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur.

Dari 3 sasaran strategis yang telah ditetapkan sebagai kinerja pada BPSDM, maka akan diukur kinerja berdasarkan indikator-indikator yang telah ditargetkan dan dirinci sesuai program/kegiatan Tahun Anggaran 2021 yang terdapat pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Barat. Hasil pengukuran pencapaian kinerja Tahun 2021 sesuai sasaran strategis adalah dengan menetapkan indikator capaian kinerja sebagai berikut:

1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja
2. Indeks Kepuasan Masyarakat
3. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun
4. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan.

Capaian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.1.**  
**Pengukuran Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2021**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	2. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	BB (71)	BB (70,93)	99,90 %
<b>Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan tata kelola organisasi</b>					<b>99,90 %</b>
2	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan	2. Indeks Kepuasan Masyarakat	85	95,24	112,04 %
<b>Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan kediklatan</b>					<b>112,04 %</b>
3	Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur	3. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun	6,0	6,58	109,66 %
		4. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan	84	96,33	114,67 %
<b>Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur</b>					<b>112,16 %</b>
<b>Rata-rata Kinerja</b>					<b>109,06 %</b>

Pada tabel di atas mengenai pengukuran capaian kinerja berdasarkan sasaran strategis yaitu 1 (satu) sasaran strategis yaitu “Meningkatnya tata kelola organisasi” berhasil dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan atau

dengan kategori nilai “Baik” dengan nilai 99,90 %. Dan 2 (dua) sasaran strategis dengan nilai “Sangat Baik” yakni sasaran “Meningkatnya kualitas penyelenggaraan diklat” dengan nilai 112,04 % dan sasaran “Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur” dengan nilai 112,16.

Jika dibandingkan dengan capaian kinerja sasaran Tahun 2020, secara kategori masih sama yaitu masuk kategori sangat baik, karena total persentase sama-sama diatas 100%. Tapi kalau dilihat dari total persentase, capaian pada Tahun 2021 terjadi penurunan dalam hal capaian sasaran strategis karena pada Tahun 2020 capaian sasaran “Meningkatnya kualitas penyelenggaraan diklat” mencapai 178,50%. Hal ini karena pada saat penetapan target, jumlah penyelenggaraan pengembangan kompetensi diperkirakan tidak ada pelaksanaan untuk Pelatihan Dasar bagi CPNS, ternyata di pertengahan tahun muncul kegiatan tersebut dengan jumlah peserta yang cukup banyak, sehingga capaian sasaran tersebut meningkat tajam.

Oleh karena itu terhadap berbagai target capaian kinerja yang tercapai, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat harus melakukan langkah konkrit untuk menganalisis dan mengevaluasi agar dapat dilakukan perbaikan-perbaikan penanganan di masa mendatang terutama untuk indikator Meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat.

Dari capaian kinerja diatas, dapat dibandingkan hasil pengukuran realisasi dan capaian kinerja dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 (sesuai sasaran strategis) sebagai berikut :

**Tabel 3.2.**  
**Tabel Hasil Pengukuran Realisasi dan Capaian Kinerja**

No.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI KINERJA			% CAPAIAN KINERJA		
			2019	2020	2021	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	67,23	70,26	70,93	103,43	99,00	99,90

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan	1. Indeks Kepuasan Masyarakat	85,10	92,86	95,24	113,46	110,50	112,04
3	Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur	1. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun	5,20	3,57	6,58	363,63	178,50	109,66
		2. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan	97,66	78,70	96,33	119,10	93,69	114,67
<b>Rata-rata persentase capaian kinerja</b>						<b>174,90</b>	<b>120,43</b>	<b>109,06</b>

Dari perbandingan realisasi indikator kinerja Tahun 2021 dengan 2020 dan 2019 dapat dijelaskan, bahwa terjadi penurunan pencapaian kinerja. Jika dibandingkan rata-rata capaian kinerja tahun 2019 dan 2020. Kalau dilihat dari capaian per indikator, Tahun 2021 mengalami kenaikan capaian untuk 3 indikator sasaran. Hanya 1 indikator yaitu Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun yang mengalami penurunan dibanding 2 tahun sebelumnya. Hal ini karena pada tahun 2019 dan 2020 terdapat penerimaan CPNS yang cukup besar jumlahnya, sementara pada saat penetapan target diawal tahun belum didapatkan kepastian untuk penerimaan CPNS sehingga belum bisa diperkirakan berapa jumlah pelaksanaan pengembangan kompetensi Pelatihan Dasar bagi CPNS.

### 3.3 ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Berikut dijelaskan pembahasan pencapaian kinerja Tahun 2021 Per Sasaran dengan masing-masing indikatornya :

#### 3.3.1. Meningkatkan Tata Kelola Organisasi.

Sasaran meningkatnya tata kelola organisasi adalah dalam rangka pencapaian tujuan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik. Tata

kelola pemerintahan adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta menciptakan legal dan political framework bagi tumbuhnya aktivitas usaha. Tata kelola pemerintahan yang baik mengandung prinsip efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka pencapaian sasaran Meningkatnya Dukungan Tata Kelola melalui indikator kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dengan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut :

**Tabel 3.3.**  
**Pengukuran Capaian Kinerja**  
**Pada Sasaran Meningkatnya Tata Kelola Organisasi Tahun 2021**

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya tata kelola organisasi	a. Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB (71)	BB (70,93)	99,90
<b>Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan tata kelola organisasi.</b>					<b>99,90</b>

Pengukuran capaian kinerja Meningkatnya tata kelola organisasi Tahun 2021, menggunakan indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2020. Untuk indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menargetkan kategori BB (indeks 71) dan terealisasi BB (70,93) sehingga capaian kinerjanya yaitu 99.90% atau bermakna progress positif dengan kategori “baik”.

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran 3 sebagai berikut:

#### **1. Indikator Kinerja : Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja.**

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2014



tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara revidi atas laporan kinerja instansi pemerintah, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat telah menyusun Laporan Kinerja dan selanjutnya telah dilakukan evaluasi oleh Inspektorat Daerah. Evaluasi dilaksanakan dengan melakukan revidi dan wawancara terhadap penerapan manajemen kinerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Adapun melalui dokumen Renstra, RKT, Perjanjian Kinerja (PK), Indikator Kinerja Utama (IKU) dilakukan evaluasi dengan menilai aspek Perencanaan Kinerja (30%), Pengukuran kinerja (25%), Pelaporan kinerja (15%), Evaluasi internal (10%) dan pencapaian kinerja organisasi (20%). Selanjutnya terhadap hasil evaluasi diberikan penilaian dengan kategori akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.4.**  
**Kategori Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
<b>AA</b>	>90-100
<b>A</b>	>80-90
<b>BB</b>	>70-80
<b>B</b>	>60-70
<b>CC</b>	>50-60
<b>C</b>	>30-50
<b>D</b>	>0-30

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Barat Nomor 14.28/INSP-LAKIP/V-2021 tanggal 30 Maret 2021 oleh Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat memperoleh nilai 70,93% kategori BB dengan pengertian sangat baik,

akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kerja yang andal, dengan rincian:

**Tabel 3.5.**  
**Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BPSDM**

No	Aspek Penilaian	Nilai
1	2	3
1	Perencanaan Kinerja	24,39%
2	Pengukuran kinerja	16,46%
3	Pelaporan kinerja	10,15%
4	Evaluasi internal	7,10%
5	pencapaian kinerja organisasi	12,83%
	<b>Nilai total</b>	<b>70,93%</b> <b>(BB)</b>

Indikator kinerja nilai SAKIP ditargetkan nilai BB, sesuai dengan perolehan nilai di atas maka capaian kinerja untuk indikator ini adalah sebesar 70,93% kategori BB dengan pengertian sangat baik, akuntabel, berkinerja baik memiliki sistem manajemen kerja yang andal. Begitu juga dengan SAKIP Provinsi Sumatera Barat berdasarkan penilaian Kemenpan RB juga memperoleh nilai BB.

### **Rencana Aksi Peningkatan Capaian**

Langkah-langkah yang dilakukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dalam peningkatan Capaian Nilai Evaluasi LKjIP:

- a. Pengontrolan capaian target kinerja organisasi dengan lebih intens lagi dengan seluruh bidang terkait perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan, sehingga permasalahan dalam pencapaian target dapat segera diatasi.
- b. Melakukan perbaikan terhadap catatan-catatan dalam evaluasi tahun sebelumnya, terutama perbaikan dari dokumen perencanaan dan evaluasi

### **3.3.2. Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Kediklatan.**

Sasaran meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan adalah dalam rangka pencapaian tujuan terwujudnya penyelenggaraan kediklatan yang baik dan berkualitas. Kualitas yang baik ini tentunya berkaitan erat dengan pelayanan.

Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan keinginan dan kebutuhan masyarakat oleh aparatur pemerintah dalam rangka pelaksanaan perundang-undangan yang berlaku. Pelayanan yang baik adalah pelayanan yang berhasil mencapai standar pelayanan yang ditetapkan.

Indikator pelayanan yang baik, sebagai berikut:

- a. Prosedur pelayanan, yaitu kemudahan tahapan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dilihat dari sisi kesederhanaan alur pelayanan;
- b. Persyaratan pelayanan, yaitu persyaratan teknis dan administratif yang dipergunakan untuk mendapatkan pelayanan sesuai dengan jenis pelayanannya;
- c. Kecepatan pelayanan, yaitu target waktu pelayanan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh unit penyelenggara pelayanan.

Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur merupakan sasaran yang akan dicapai dalam perencanaan strategis lima tahunan melalui indikator-indikator dengan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut :

**Tabel 3.6.**  
**Pengukuran Capaian Kinerja**  
**Pada Sasaran Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Kediklatan Tahun 2021**

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan kediklatan.	a. Indeks Kepuasan Masyarakat.	85	95,24	112,04
<b>Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan kediklatan.</b>					<b>112,04</b>

Dari pengukuran capaian kinerja Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Kediklatan Tahun 2021, untuk indikator Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat menargetkan sebesar 85% dan terealisasi 95,24%, sehingga capaian kerjanya yaitu 112,04% atau bermakna progress positif dengan kategori “sangat baik”.

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran 2 sebagai berikut:

#### **1. Indikator Kinerja : Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)**

Pemerintah sebagai agen penyedia pelayanan publik dituntut untuk selalu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Walaupun Pelayanan publik yang dilakukan oleh aparat pemerintah saat ini masih sering menjadi masalah dimana pelayanan yang diberikan aparat belum memenuhi harapan masyarakat, namun pemerintah terus berupaya memperbaiki peyanan publik seiring dengan Reformasi Birokrasi yang tengah diselenggarakan pemerintah. Melalui Reformasi Birokrasi, salah satu area perubahannya yaitu pelayanan publik, pemerintah berkomitmen meningkatkan kualitas pelayanannya.

Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam perbaikan pelayanan publik adalah melakukan Survei Kepuasan Masyarakat kepada pengguna layanan.

Tujuan melakukan pengukuran kepuasan masyarakat adalah dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.

Pada Tahun 2021 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat menetapkan sebanyak 244 orang responden dari 7 pendidikan dan pelatihan guna mengukur Indeks Kepuasan masyarakat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, yaitu :

1. Diklat Teknis Perpustakaan (responden 30 orang)
2. Pelatihan Fungsional Penghitungan Angka Kredit Guru (responden 30 orang).
3. Pelatihan Karya Tulis Ilmiah (responden 30 orang).
4. Pelatihan Kepemimpinan Administrator (responden 40 orang).
5. Pelatihan Dasar CPNS Gol.III angkatan 18 (responden 38 orang).
6. Pelatihan Dasar CPNS Gol.III angkatan 21 (responden 38 orang).
7. Pelatihan Dasar CPNS Gol.III angkatan 26 (responden 38 orang).

Sedangkan pengukuran menggunakan 8 unsur mutu pelayanan (bidang evaluasi) sebagaimana dijelaskan di dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3.7.**  
**Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)**

No.	Unsur/Bidang evaluasi	Jumlah	Nilai Rata-rata (dibagi 7 diklat)
1	2	3	4
1	Penyelenggaraan	679,07	97,01
2	Materi	673,88	96,26
3	Studi Lapangan/ Aktualisasi**	476,05	95,21
4	Asrama	671,93	95,99
5	Konsumsi	661,25	94,46
6	Ruang Kelas	670,48	95,78
7	Pustaka/Internet	636,65	90,95
8	Pendukung	678,41	96,91
<b>Indeks Rata-rata</b>			<b>95,24</b>

\*\* Untuk Studi lapangan, nilai rata-rata dibagi 5, karena hanya 5 diklat yang melaksanakan studi lapangan, sedangkan 2 lagi diklat yang lain tidak melaksanakan studi lapangan.

Dari hasil pengukuran indeks Kepuasan Masyarakat menunjukkan Nilai Indeks Rata-rata dari 8 unsur/bidang evaluasi adalah 95,24. Selanjutnya dibandingkan dengan kategori nilai interval sebagaimana data dibawah ini :

**Tabel 3.8.**  
**Interval Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat**

No	Nilai Interval Konversi IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	2	3	4
1	25,00 – 64.99	D	Tidak baik
2	65.00 – 76.60	C	Kurang Baik
3	76.61 – 88.30	B	Baik
4	88.31 – 100.00	A	Sangat Baik

Dari hasil evaluasi indeks kepuasan masyarakat dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai Survey Kepuasan Masyarakat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat adalah:

- a. Nilai IKM = 95,24
- b. Mutu Pelayanan = A
- c. Kinerja unit pelayanan = Sangat Baik

Dari jumlah unsur kualitas pelayanan, nilai tertinggi diperoleh unsur 1 yaitu unsur Penyelenggaraan dengan skor 97,01. Sedangkan kualitas unsur pelayanan terendah diperoleh unsur ke-7 yaitu Pustaka/Internet dengan perolehan skor 90,95..

Mayoritas responden menyatakan bahwa semua jenis layanan yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat sangat memuaskan. Hal Ini membuktikan bahwa

peserta pendidikan dan pelatihan merasa sangat puas dengan semua jenis layanan yang ada.

Jadi dapat dikatakan bahwa secara umum dari 8 unsur kriteria indeks kepuasan masyarakat di Badan Pengembangan Sumber daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat memperoleh Predikat **A atau Sangat Baik**. Namun tetap saja harus ada upaya lembaga untuk meningkatkan unsur yang memperoleh nilai rendah yaitu Pustaka/Internet atau unsur ke-7 harus ada ditingkatkan.

Pada capaian kinerja Tahun 2019, hasil pengukuran yang dilakukan terhadap indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat dengan indeks sebesar 85,10 dengan mutu pelayanan B (kinerja unit pelayanan “Baik”). Sedang capaian kinerja tahun 2020, hasil pengukuran sebesar 92,86 dengan mutu pelayanan A (kinerja pelayanan “Sangat Baik”).

Jika dibandingkan dengan target akhir renstra yang sebesar 85% tentunya capaian ini sudah melebihi target tersebut, namun perbaikan dan peningkatan harus tetap terus dilakukan agar bisa mmeberikan pelayanan yang lebih baik lagi nantinya.

### **Rencana Aksi Perbaikan**

Rencana aksi perbaikan yang akan dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan capaian nilai IKM adalah:

- a. Meningkatkan terus secara bertahap kelengkapan prasarana penunjang layanan seperti perpustakaan, toilet, tempat parkir dan tempat ibadah dan jaringan internet.
- b. Melakukan inovasi terhadap penyediaan informasi layanan kediklatan melalui sistem informasi.
- c. Peningkatan kapasitas aparatur pemberi layanan melalui coaching, seminar, bimbingan teknis dan diklat.

### 3.3.3. Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Aparatur.

Sasaran meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur adalah dalam rangka pencapaian tujuan terwujudnya aparatur yang **Ber-AKHLAK** (Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Hal ini merupakan **Core Values** dan **Employer Branding** Aparatur Sipil Negara (ASN) “Bangga Melayani Bangsa” yang resmi diluncurkan oleh Presiden Republik Indonesia Bapak Joko Widodo pada bulan Juli tahun 2021. Hal ini bertujuan untuk menyeragamkan nilai-nilai dasar (core values) bagi seluruh ASN di Indonesia sehingga dapat menjadi pondasi budaya kerja ASN yang profesional.

Dalam rangka pencapaian sasaran Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Aparatur melalui indikator kinerja Persentase ASN Prov.Sumbar yang telah mendapatkan pelatihan minimal 20 JP/tahun dan Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan dengan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut;

**Tabel 3.9**  
**Pengukuran Capaian Kinerja**  
**Pada Sasaran Meningkatnya Tata Kelola Organisasi Tahun 2021**

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Aparatur	a. Persentase ASN Prov.Sumbar yang telah mendapatkan pelatihan minimal 20 JP/tahun.	6,0	6,58	109,66
		b. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan.	84	96,33	114,67
<b>Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan pengembangan kompetensi dan kaulifikasi aparatur.</b>					<b>112,16</b>



Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran 3 sebagai berikut :

**1. Indikator Kinerja : Persentase ASN Prov.Sumbar yang telah mendapatkan pelatihan minimal 20 JP/tahun.**

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pasal 203 pada ayat 3 menyebutkan “Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi”. Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat 3 dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 tahun.

Pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (corporate university). Sehingga perlu dilakukan :

- a. Penetapan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi.
- b. Melaksanakan pengembangan kompetensi; dan
- c. Melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi.

Setidaknya terdapat 3 kompetensi kunci yang wajib dimiliki oleh pegawai ASN, yakni kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural. Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan adalah

- a. Diklat Teknis, seperti diklat pengadaan barang dan jasa, diklat manajemen bencana, diklat penatausahaan keuangan, diklat perencanaan dan penganggaran, dan lain-lainnya.
- b. Diklat Fungsional, seperti diklat peningkatan kompetensi Kepala Sekolah, diklat peningkatan kompetensi Pengawas Sekolah, diklat penghitungan angka kredit guru, pengembangan kompetensi widyaiswara, dan lain-lainnya.

- c. Diklat Manajerial, seperti Pelatihan Kepemimpinan Administrator, Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, Pelatihan Dasar bagi CPNS, Pengembangan kompetensi DPRD Kabupaten/Kota, dan lain-lainnya.

Pengukuran indikator Persentase ASN Prov.Sumbar yang telah mendapatkan pelatihan minimal 20 JP/tahun diambil dari pelaksanaan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dan pengembangan kompetensi dari seluruh SKPD lingkup pemerintahan Provinsi Sumatera Barat. Data yang digunakan sebagai pengukuran adalah data pengembangan kompetensi ASN, baik itu pendidikan pelatihan, bimbingan teknis, workshop dan sosialisasi. Dan untuk masing-masing ASN nilainya diakumulasi selama tahun 2021.

Untuk tahun 2021, kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

**Tabel. 3.10**  
**Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan ASN di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat tahun 2021**

No.	JENIS DIKLAT	JUMLAH PESERTA
1	2	3
1	Pelatihan Dasar bagi CPNS	454
2	Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)**	40
3	Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah	30
4	Penghitungan Angka Kredit Guru	30
5	Penulisan Karya Tulis Ilmiah Guru	30
6	Diklat Teknis Dasar Manajemen Penanggulangan Bencana	30
7	Diklat Teknis Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Tingkat Dasar	30

1	2	3
8	Diklat Teknis Dasar Pengaturan Lalu Lintas	30
9	Diklat Teknis Kearsipan	30
10	Diklat Teknis Penatausahaan Keuangan	30
11	Diklat Teknis Perpustakaan	30
<b>TOTAL</b>		<b>764</b>

*\*\*Pelatihan Kepemimpinan Administrator pola Kontribusi.*

Untuk sumber data kedua didapatkan dari data pelaksanaan pengembangan kompetensi seluruh SKPD lingkup pemerintah Provinsi Sumatera Barat termasuk UPTD dari SKPD itu sendiri, dengan data sebagai berikut :

**Tabel. 3.11.**  
**Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan ASN di BPSDM**  
**Provinsi Sumatera Barat tahun 2021**

No	SKPD	ASN Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/Tahun (orang)
1	2	3
1	SMA Muhammadiyah Padang Panjang	3
2	SMA Negeri 1 Sumatera Barat	11
3	SLB Negeri 1 Ampek Angkek	8
4	SLB Negeri 1 Lubuk Basung	6
5	Cabang Dinas Wilayah I	1
6	SMKN 2 Padang Panjang	20
7	SLB 1 Padang Panjang	4
8	SLB Mutiara Bunda Padang Panjang	1
9	SMKN 1 Padang Panjang	14
10	SLB 1 Bukittinggi	25
11	SLB YPPA Bukittinggi	1
12	SLB Al Azhar Bukittinggi	1
13	SMK 1 Tilatang Kamang	16
14	SMKN 1 Tanjung Raya	19
15	SMKN 2 Lubuk Basung	23
16	SMKN 1 Lubuk Basung	26
17	SMKN 1 Tanjung Mutiara	7

1	2	3
18	SMKN 1 Palembang	3
19	SMKN 1 Baso	12
20	SMK 1 Ampek Nagari	9
21	SMKN 1 Ampek Angkek	26
22	Cabang Dinas Pendidikan Wilayah 1	21
23	SMKN 2 Kep. Mentawai	9
24	Dinas Kesehatan	20
25	SMAN 1 Tanjung Mutiara	12
26	Dinas PSDA	3
27	UPTD RS Paru Pariaman	10
28	UPTD LabKes Padang	5
29	Dinas Perhubungan	34
30	Biro Perekonomian	0
31	Dinas Pemberdayaan Perempuan	3
32	Inspektorat	30
33	Dinas Pangan	5
34	Biro Umum	0
35	Dinas Pemuda dan Olahraga	3
36	Bappeda	3
37	Dinas ESDM	1
38	Biro AP2BMD	49
39	Dinas Kelautan	6
40	Dinas Sosial	6
41	Badan Penelitian dan Pengembangan	12
42	Biro Hukum	3
43	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4
44	Badan Kesbangpol	0
45	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan	10
46	RSUD M. Natsir	10
<b>Total</b>		<b>494</b>

Langkah berikutnya, pelaksanaan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan BPSDM ditambahkan dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi SKPD. Namun sebelumnya untuk kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) datanya tidak dimasukkan, karena kegiatan berbentuk pola kontribusi yang pesertanya adalah ASN Kabupaten/Kota, sementara indikator ini menghitung persentase untuk ASN Provinsi Sumatera Barat.

Sehingga didapatkan total ASN Provinsi Sumatera Barat yang mendapatkan pelatihan minimal 20 JP/Tahun adalah **1.218** orang.

Selanjutnya total tersebut dibagi dengan jumlah total ASN Provinsi Sumatera Barat yaitu 18.490 orang (kondisi Desember 2021). Untuk penghitungan capaian kinerja menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Total ASN mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun}}{\text{Total jumlah ASN Provinsi Sumatera Barat}} \times 100 \%$$

$$\frac{1.218}{18.490} \times 100 \% = 6,58\%$$

Capaian dari indikator Persentase ASN Prov.Sumbar yang telah mendapatkan pelatihan minimal 20 JP/tahun ini capaian belum maksimal, karena dari 51 SKPD yang ada di lingkup Pemerintah Provinsi Sumatera Barat hanya 20 SKPD (39%) yang memberikan data sampai dengan minggu kedua Januari 2022. Sementara penyusunan LKjIP dibatasi sampai dengan akhir Januari 2022, sehingga tidak memungkinkan lagi untuk menunggu data dari SKPD yang lain.

Indikator Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah mendapatkan pelatihan minimal 20 JP/tahun berkaitan erat dengan Indikator Indeks Profesionalitas ASN yang menjadi kewenangan dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Sehingga penyerahan data pengembangan kompetensi ASN seluruh SKPD sangat dibutuhkan untuk menaikkan Indeks Profesionalitas ASN tersebut.

### **Rencana Aksi Perbaikan**

Rencana aksi perbaikan yang akan dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan capaian Persentase ASN Prov.Sumbar yang telah mendapatkan pelatihan minimal 20 JP/tahun adalah:

- a. Melakukan permintaan data lebih awal kepada seluruh SKPD, agar data yang didapatkan bisa maksimal.
- b. Mensosialisasikan kepada seluruh SKPD pentingnya rekap data pengembangan kompetensi ASN per OPD untuk disampaikan tepat waktu, agar penghitungan indikator bisa maksimal dan sekaligus meningkatkan IP ASN Provinsi Sumatera Barat.

## **2. Indikator Kinerja : Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan.**

Pendidikan kediklatan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan martabat PNS secara holistik yang memungkinkan potensi diri (afektif, kognitif, psikomotor) berkembang secara optimal. Seiring dengan bergulirnya reformasi birokrasi pasti membutuhkan aparatur negara yang kompeten di bidangnya. Oleh karena itu, upaya yang dilakukan dalam peningkatan profesionalisme PNS dikembangkan bagi setiap PNS untuk mengikuti berbagai pendidikan kediklatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan.

Pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan untuk aparatur tentunya mengharapkan hasil yang maksimal, dimana peserta diharapkan dapat menyerap pembelajaran dan materi yang diberikan narasumber sesuai harapan. Untuk itu target nilai memuaskan untuk peserta menjadi standar kinerja bagi penyelenggara untuk mewujudkan pelaksanaan pengembangan kompetensi yang baik. Standar nilai memuaskan ini adalah range nilai  $\geq 80$ , yang merupakan nilai keseluruhan dari beberapa kriteria penilaian, antara lain :

1. Sikap perilaku peserta.

2. Disiplin.
3. Penyerapan materi.
4. Seminar atau presentasi.

Untuk standar penilaian hasil pendidikan dan pelatihan aparatur mengacu kepada Peraturan Lembaga Administrasi Negara sebagai instansi Vertikal di bidang pengembangan kompetensi aparatur. Setiap pelatihan memiliki Peraturan Lembaga Administrasi Negara yang berbeda sebagai acuan, namun untuk kualifikasi penilaian peserta tetap memiliki standar yang sama, dengan rincian sebagai berikut :

- a. Sangat memuaskan (skor 90,01 – 100);
- b. Memuaskan (skor 80,00 – 90,00);
- c. Baik (skor 70,01 – 80,00)
- d. Kurang baik (skor 60,01 – 70)
- e. Tidak memenuhi kualifikasi (skor  $\leq 60$ )

Proses pendidikan dan pelatihan berkaitan erat dengan kurikulum pendidikan dan pelatihan. Kurikulum dalam suatu sistem pendidikan dan pelatihan merupakan suatu alat (*instrumental input*) yang sangat membantu dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi suatu program pendidikan dan pelatihan. Dalam kegiatan belajar mengajar tersebut, kedudukan kurikulum sangat krusial, karena dengan kurikulum peserta diklat akan memperoleh manfaat (*benefit*). Oleh karena itu, kurikulum memiliki fungsi bagi pencapaian tujuan diklat/kompetensi diklat, dan akhirnya bagi peserta diklat.

Namun demikian, masih banyak komponen lain untuk menentukan berhasil tidaknya proses pembelajaran, yaitu (1) siswa/peserta didik, (2) guru, (3) tujuan, (4) materi, (5) metode, (6) sarana/alat, (7) evaluasi, (8) lingkungan/konteks, (9) pengelola

pendidikan, (10) struktur/jenjang, dan (11) kurikulum dan fasilitas. Masing-masing komponen itu sebagai bagian yang berdiri sendiri, namun dalam berproses di kesatuan sistem mereka saling bergantung dan bersama-sama untuk mencapai tujuan

Pencapaian indikator Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan didapatkan dari data pelaksanaan 11 pengembangan kompetensi, yaitu :

**Tabel 3.12**  
**Jumlah Peserta Diklat Lulus dengan Nilai Minimal Memuaskan.**

No.	JENIS DIKLAT	JUMLAH PESERTA	LULUS DENGAN PREDIKET MINIMAL MEMUASKAN
1	2	3	4
1	Pelatihan Dasar bagi CPNS	454	454
2	Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)	40	40
3	Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah	30	13
4	Penghitungan Angka Kredit Guru	30	30
5	Penulisan Karya Tulis Ilmiah Guru	30	24
6	Diklat Teknis Dasar Manajemen Penanggulangan Bencana	30	30
7	Diklat Teknis Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Tingkat Dasar	30	26
8	Diklat Teknis Dasar Pengaturan Lalu Lintas	30	30
9	Diklat Teknis Kearsipan	30	29
10	Diklat Teknis Penatausahaan Keuangan	30	30
11	Diklat Teknis Perpustakaan	30	30
TOTAL		764	736

Dari 11 kegiatan, dengan total peserta sebanyak 764 orang, dan yang mendapatkan predikat memuaskan dan sangat memuaskan adalah



sebanyak 736 orang, sehingga persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan adalah :

$$\frac{\text{Jumlah peserta yang lulus dengan predikat minimal memuaskan}}{\text{Jumlah peserta diklat}} \times 100 \%$$

$$\frac{736}{764} \times 100 \% = \mathbf{96,33 \%}$$

Jika dibandingkan dengan target kinerja 84%, maka capaian realisasi indikator 96,33% mencapai persentase capaian 114,67%.

Jika dibandingkan capaian Tahun 2020 dapat direalisasikan sebanyak 78,70% dari target sebesar 84% sehingga capaian kinerja indikator ini pada Tahun 2020 adalah 93,696%. Realisasi Kinerja Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan pada Tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 17,63% dibandingkan Tahun 2020. Hal ini menunjukkan perubahan yang sangat signifikan, disebabkan beberapa hal :

1. Adanya peningkatan terhadap widyaiswara sebagai pengampu mata diklat.
2. Penyusunan kurikulum yang mudah diikuti dan dipahami oleh para peserta diklat.

Jika dibandingkan dengan target Renstra sebesar 84%, realisasi Tahun 2021 sudah jauh melebihi target dari Renstra. Namun tetap upaya peningkatan dan perbaikan harus terus dilakukan.

### **Rencana Aksi Perbaikan**

Rencana aksi yang dilakukan untuk peningkatan target indikator Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan :

- a. Menyusun kurikulum kediklatan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi terkini, agar tetap up to date dengan perubahan lingkungan.

- b. Terus meningkatkan kompetensi widyaiswara melalui pelatihan, workshop dan lainnya.
- c. Pemberian reward kepada peserta terbaik untuk memotivasi peserta lain agar mengikuti pelatihan dengan baik dan mendapatkan hasil yang terbaik.

### **Analisis Efisiensi Sumber Daya**

Dari hasil capaian terhadap 3 sasaran dengan 4 indikator, didapatkan rata-rata capaian kinerja 109,06%, dibandingkan dengan rata-rata capaian kinerja tahun 2020 sebesar 120,43%, memang terjadi penurunan, tetapi kalau dilihat per indikator persentase capaian 3 indikator mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2020, hanya 1 indikator yang lebih rendah dibandingkan tahun 2020 yaitu indikator Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun.

Dengan kondisi jumlah pegawai yang berkurang dibandingkan dengan tahun 2020, namun BPSDM mampu memberikan kinerja yang lebih baik, hal ini karena adanya keinginan bersam untuk terus memperbaiki kekurangan dan terus meningkatkan sarana dan prasarana yang ada meski dengan dengan anggaran yang terbatas dan dilakukan secara bertahap.

### **3.4 Realisasi Anggaran**

Adapun besaran alokasi anggaran dan realisasi keuangan dalam mencapai target kinerja dengan 3 sasaran strategis sesuai penetapan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.13**  
**Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan Tahun 2021**

No	NAMA PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	
		Rp.	Rp.	%
1	2	3	4	5
<b>I.</b>	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi</b>	<b>12.771.310.045</b>	<b>12.374.591.788</b>	<b>96,89</b>
1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	32.883.400	28.874.700	87,81
2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	9.034.262.631	8.893.412.311	98,44
3	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	94.577.000	88.013.800	93,06
4	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	508.576.194	474.752.540	93,35
5	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	249.202.480	247.645.000	99,38
6	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2.089.431.900	1.914.480.525	91,63
7	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	762.376.440	727.412.912	95,41
<b>II.</b>	<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	<b>5.809.791.510</b>	<b>5.006.939.899</b>	<b>86,18</b>
1	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	550.005.350	492.872.842	89,61
2	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	5.259.786.160	4.514.067.057	85,82
<b>Jumlah</b>		<b>18.581.101.555</b>	<b>17.381.531.687</b>	<b>93,54</b>

Sumber: Laporan Simbangda atas Pelaksanaan Kegiatan BPSDM Prov. Sumatera Barat Tahun 2021

### 1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi

Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi dengan 7 kegiatan merupakan program untuk mewujudkan sasaran strategis pertama, yaitu Meningkatkan Tata Kelola Organisasi dan sasaran strategis yang kedua yaitu Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Kediklatan. Program ini pada APBD tahun 2021 dialokasikan anggaran sebesar Rp12.771.310.045,- Penyerapan anggaran pada program ini sangat baik sekali, dimana persentase mencapai 96,89 %. Dimana dari 7 kegiatan, 6 kegiatan realisasi anggarannya diatas 90 %. Hanya 1 kegiatan yang realisasinya 87,81 %. Hal ini dikarenakan adanya efisiensi terhadap belanja penggandaan dokumen yang penggunaannya disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi. Alokasi anggaran program ini digunakan untuk pembiayaan 7 kegiatan dan 21 sub kegiatan sebagai berikut :

**Tabel 3.14**  
**Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan**  
**Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi Tahun 2021**

No.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	ANGGARAN	REALISASI	
			Rp	%
1	2	3	4	5
<b>I.</b>	<b>Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>32.883.400</b>	<b>28.874.700</b>	<b>87,81</b>
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	17.826.400	14.693.600	82,43
2	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	15.057.000	14.181.100	94,18
<b>II.</b>	<b>Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>9.034.262.631</b>	<b>8.893.412.311</b>	<b>98,44</b>
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	8.716.235.681	8.598.944.061	98,65
2	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	281.428.000	263.270.000	93,55
3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	16.870.650	12.537.100	74,31
4	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	19.728.300	18.661.150	94,59
<b>III.</b>	<b>Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>94.577.000</b>	<b>88.013.800</b>	<b>93,06</b>
1	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	57.000.000	56.992.400	99,99
2	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang Undangan	37.577.000	31.021.400	82,55
<b>IV.</b>	<b>Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>508.576.194</b>	<b>474.752.540</b>	<b>93,35</b>
1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	49.362.850	49.294.603	99,86
2	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	120.672.344	102.919.900	85,29
3	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	35.409.000	25.945.250	73,27
4	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	13.200.000	12.600.000	95,45
5	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	289.932.000	283.992.787	97,95
<b>V.</b>	<b>Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>249.202.480</b>	<b>247.645.000</b>	<b>99,38</b>
	Pengadaan Mebel	175.354.400	174.185.000	99,33
	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	73.848.080	73.460.000	99,47

1	2	3	4	5
<b>VI.</b>	<b>Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>2.089.431.900</b>	<b>1.914.480.525</b>	<b>91,63</b>
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12.294.250	7.152.500	58,18
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	742.448.000	638.257.915	85,97
3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	1.334.689.650	1.269.070.110	95,08
<b>VII.</b>	<b>Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>762.376.440</b>	<b>727.412.912</b>	<b>95,41</b>
1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	124.390.000	105.633.128	
2	Pemeliharaan Mebel	8.800.000	8.800.000	
3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	629.186.440	612.979.784	
<b>TOTAL</b>		<b>12.771.310.045</b>	<b>12.374.591.788</b>	<b>98,62</b>

Sumber: Laporan Simbangda atas Pelaksanaan Kegiatan BPSDM Prov. Sumatera Barat Tahun 2021

## 2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan program untuk mewujudkan sasaran strategis yang ketiga, yaitu Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur. Alokasi anggaran untuk program ini adalah sebesar Rp5.809.791.510,-. Secara keseluruhan program ini telah menyerap anggaran sebesar Rp5.006.939.899,- atau 86,18%. Alokasi anggaran program ini digunakan untuk pembiayaan 2 kegiatan dan 6 sub kegiatan, dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 3.15**  
**Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan**  
**Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021**

No.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	ANGGARAN	REALISASI	
			Rp	%
1	2	3	4	5
I.	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	550.005.350	492.872.842	89,61

1	2	3	4	5
1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	550.005.350	492.872.842	89,61
<b>II.</b>	<b>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>5.259.786.160</b>	<b>4.514.067.057</b>	<b>85,82</b>
1	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	33.024.000	29.440.900	89,15
2	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	355.103.900	320.379.152	90,22
3	Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	96.749.800	81.125.850	83,85
4	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	4.512.920.410	391.046.5963	86,65
5	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	261.988.050	172.655.192	65,90
<b>TOTAL</b>		<b>5.809.791.510</b>	<b>5.006.939.899</b>	<b>86,18</b>

Serapan anggaran untuk program ini mencapai 86,18 %. Capaian ini kurang memuaskan disebabkan terdapat silpa yang cukup besar dari sisa honorarium narasumber. Hal ini karena honorarium dari Widyaiswara dibayarkan setelah kewajiban mengajar sebanyak 21 JP dipenuhi, sementara untuk memprediksi berapa kelebihan jam mengajar widyaiswara ini cukup sulit, karena tidak bisa diketahui secara pasti sampai kegiatan diklat selesai dilaksanakan. Dan juga honorarium narasumber yang berasal dari BPSDM berdasarkan Peraturan Gubernur tentang standar biaya hanya boleh dibayarkan 50 %, sedangkan dalam penganggaran di menu SIPD tetap dianggarkan penuh.

# PENUTUP

## BAB IV

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan penetapan kinerja tahun 2021 untuk Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, terdapat 3 (tiga) sasaran strategis dengan 4 (empat) indikator kinerja yang harus dicapai. Untuk mencapai indikator kinerja tersebut telah dialokasikan anggaran sebesar Rp18.581.101.555,- untuk melaksanakan 2 program, 9 kegiatan dan 27 sub kegiatan.

Dari anggaran tersebut, terealisasi sebesar Rp17.381.531.687,- atau 93,54% dan realisasi fisik mencapai 100%. Anggaran yang tidak terserap adalah sebesar Rp1.199.569.868,- atau 6,45% dari total anggaran. Capaian ini sedikit dibawah capaian kinerja pada tahun 2020, dimana dari total anggaran sebesar Rp6.774.980.025,- untuk melaksanakan 7 program dengan 34 kegiatan, terealisasi sebesar Rp6.420.102.734,- atau 94,76% dan realisasi fisik sebesar 100 %.

Rendahnya realisasi tahun 2021 dibanding tahun sebelumnya dikarenakan adanya sisa anggaran dari honorarium widyaiswara yang pembayarannya sesuai aturan hanya 50% dari anggaran, sementara dalam dokumen anggaran tetap penuh dianggarkan. Dan juga terdapat silpa dari Gaji dan Tunjangan serta belanja jasa komunikasi listrik, air dan telfon. Hal ini dikarenakan kurang tepatnya penghitungan sisa anggaran pada saat penyusunan anggaran perubahan karena batas waktu penyusunan rencana perubahan anggaran sangat pendek dan pada saat yang bersamaan kegiatan juga sedang berjalan.

## 4.2 Langkah Perbaikan Kinerja

Dalam rangka peningkatan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ke depannya perlu dilakukan beberapa langkah perbaikan yaitu:

1. Monitoring dan evaluasi rutin harus semakin ditingkatkan untuk memperoleh capaian kinerja yang lebih baik lagi.
2. Penajaman kegiatan-kegiatan prioritas yang mendukung pencapaian indikator kinerja yang feasible dengan pencapaian tujuan dan sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan langkah melakukan revisi rencana strategis Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.
3. Peningkatan sarana dan prasarana dan peningkatan kualitas penyelenggaraan kediklatan untuk pelayanan dan kenyamanan peserta diklat yang lebih baik.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 ini dibuat, semoga dapat dijadikan sebagai salah satu bahan informasi dan evaluasi bagi semua pihak. Pada akhirnya diharapkan semoga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 ini, dapat memenuhi kewajiban akuntabilitas kepada jenjang institusi yang lebih tinggi dan dapat menambah data/informasi penting dalam pengambilan keputusan dan kebijakan lebih lanjut terutama dalam mendukung capaian Misi Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan profesionalitas aparatur pemerintah dan bebas KKN.