



**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PROVINSI SUMATERA BARAT**

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2022

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

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 2022 dapat diselesaikan, sebagai bentuk akuntabilitas kinerja instansi pemerintah selama tahun 2022.

Laporan Kinerja Perangkat Daerah 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 2022. 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 2022 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 2022.

Pada tahun 2022, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat menetapkan 3 Sasaran Strategis dan 5 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 baik 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 2023

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	22
2.1 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran	22
2.2 Perjanjian Kinerja BPSDM Tahun 2022	25
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	26
3.1 Metodologi Pengukuran Capaian Kinerja	26
3.2 Hasil Pengukuran Kinerja	27
3.3 Analisis Capaian Kinerja	31
3.4 Realisasi Anggaran	52
BAB IV PENUTUP.....	57
4.1 Kesimpulan	57
4.2 Langkah Perbaikan Kinerja	58

DAFTAR LAMPIRAN :

1. Perjanjian Kinerja SKPD
2. Penghargaan yang diterima tahun 2022

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Nama Struktur Pejabat Struktural dan Fungsional BPSDM	7
Tabel 1.2	Data PNS Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2018 – 2022	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 2018 – 2022	12
Tabel 1.6	Daftar Asset BPSDM per 31 Desember 2022	13
Tabel 1.7	Daftar Kendaraan Dinas BPSDM Provinsi Sumatera Barat	14
Tabel 1.8	Jumlah Peserta Pendidikan dan Pelatihan dari Tahun 2018 – 2022	18
Tabel 2.1	Penetapan Kinerja Tahun 2022	26
Tabel 3.1	Pengukuran Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2022	28
Tabel 3.2	Tabel Hasil Pengukuran Realisasi dan Capaian Kinerja	29
Tabel 3.3	Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Tahun 2022	31
Tabel 3.4	Kategori Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	32
Tabel 3.5	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BPSDM	33
Tabel 3.6	Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Kediklatan Tahun 2022	35
Tabel 3.7	Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	37
Tabel 3.8	Interval Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat	37
Tabel 3.9	Hasil Pengukuran Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Diklat	40
Tabel 3.10	Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatkan Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Aparatur	42
Tabel 3.11	Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan ASN di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022	44
Tabel 3.12	Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan ASN di BPSDM Provinsi Sumatera Barat tahun 2022	44
Tabel 3.13	Jumlah Peserta Diklat Lulus dengan Nilai Minimal Memuaskan	49
Tabel 1.14	Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan Tahun 2022	52
Tabel 1.15	Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi Tahun 2022	53
Tabel 1.16	Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022	55

Ikhtisar Eksekutif

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai lembaga yang mempunyai peran strategis dalam Pengembangan Sumber Daya Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat khususnya melalui pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan Penetapan Kinerja Tahun 2022 untuk Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, terdapat 3 (tiga) sasaran strategis dengan 5 (lima) indikator kinerja yang harus dicapai. Untuk mencapai 5 indikator kinerja tersebut telah dialokasikan anggaran sebesar Rp. 20.484.173.590,- untuk melaksanakan 2 program, 9 kegiatan dan 31 sub kegiatan.

Dari anggaran tersebut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat mampu mewujudkan kinerja tersebut dengan capaian kinerja **107,99 %**.

Sasaran Strategis dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5
Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD	BB (71)	BB (71,82)	101,15%
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan	1. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	86	90,9	105,69 %
	2. Nilai evaluasi penyelenggaraan diklat	87	91,14	104,75 %
Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi profesi	1. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	6,2	7,1	114,52 %

aparatur	2. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan	86	97,9	113,84 %
Rata-rata Kinerja				107,99 %

Sedangkan dari segi kinerja keuangan, dari total Rp. 20.484.173.590,- anggaran yang terserap untuk mewujudkan kinerja adalah Rp.19.813.313.088,- atau 96,72%. Dan capaian kinerja fisik mencapai 100%. Capaian kinerja keuangan sudah mencapai target yang ditetapkan oleh Kepala Daerah yaitu 95%. Sub kegiatan yang menjadi penyumbang silpa adalah pada 2 sub kegiatan yaitu : 1) Penyediaan Gaji dan Tunjangan; 2) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan. Silpa dari sub kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan karena adanya rencana kenaikan tunjangan pada bulan Oktober yang sudah dianggarkan pada Anggaran Belanja Perubahan namun batal direalisasikan. Dan dari sub kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan karena adanya honorarium pengelola kegiatan yang dianggarkan sebanyak jumlah angkatan diklat, namun ternyata dalam peraturan hanya boleh dibayarkan maksimal 3 kegiatan. Sedangkan honorarium Widyaiswara yang dibayarkan setelah kewajiban mengajar sebanyak 21 JP dipenuhi, kelebihan jam mengajar ini sulit diprediksi jumlah pastinya, 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. Dengan total silpa anggaran sebesar Rp. 670.860.502,- realisasi keuangan masuk kategori sangat 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	15.215.913.599	14.715.505.861	96,71
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	5.268.259.991	5.097.807.227	96,76
	Jumlah	20.484.173.590	19.813.313.088	96,72

Dibandingkan dengan serapan anggaran tahun 2021 yaitu 93,54%, maka serapan anggaran tahun 2022 meningkat sebesar 3,14%. Pelaksanaan anggaran yang sudah diikuti dengan baik oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sehingga kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia masuk kategori sangat baik karena tercapai diatas 95 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 2022.
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 2022 adalah memberikan pertanggungjawaban keberhasilan ataupun kegagalan pelaksanaan kegiatan Tahun 2022 kepada Gubernur Sumatera Barat.

Tujuan penyusunan Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022 adalah mewujudkan akuntabilitas kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.

1.3 DASAR HUKUM

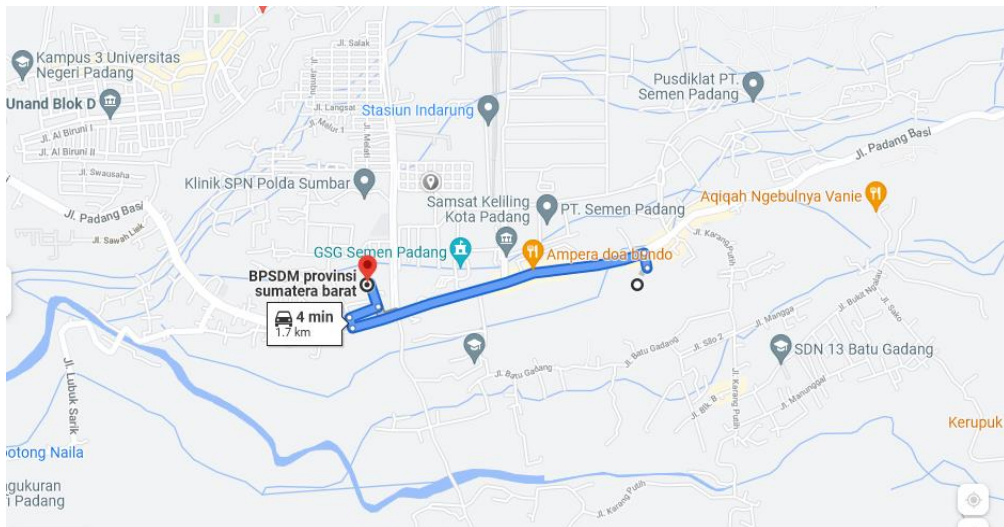
- a. Undang-Undang Nomor 61 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi, dan Riau sebagai Undang-Undang;
- b. Ketetapan MPR-RI Nomor: XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, 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 Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;

- 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 33 tahun 2022 tentang Uraian Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintahan Provinsi, 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 Penjurusan 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, Pejabat Struktural dan Fungsional BPSDM

Nama Jabatan	Pejabat
a. Kepala Badan	Drs. Bustavidia, M.M.
b. Sekretaris	Ir. Abd. Hamid, M.Si
- JFT Perencana	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
- JFT Analis Kepegawaian	Aldo Ramdhani Naserd, S.IP, M.AP
- Kasubbid Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama	-
- JFT Analis Pengembangan Kompetensi	Yunita Harianti, S.Sos
d. Kabid Pengembangan Kompetensi Manajerial	Ir. Hj. Khairanti Khairanis, M.Si
- JFT Analis Kepegawaian	Ammil Zukriah, S. Pd.I, MM
- JFT Analis Pengembangan Kompetensi	Bustami, S.Sos
- JFT Analis Kepegawaian	Effiyunelhaiti, S.Pd

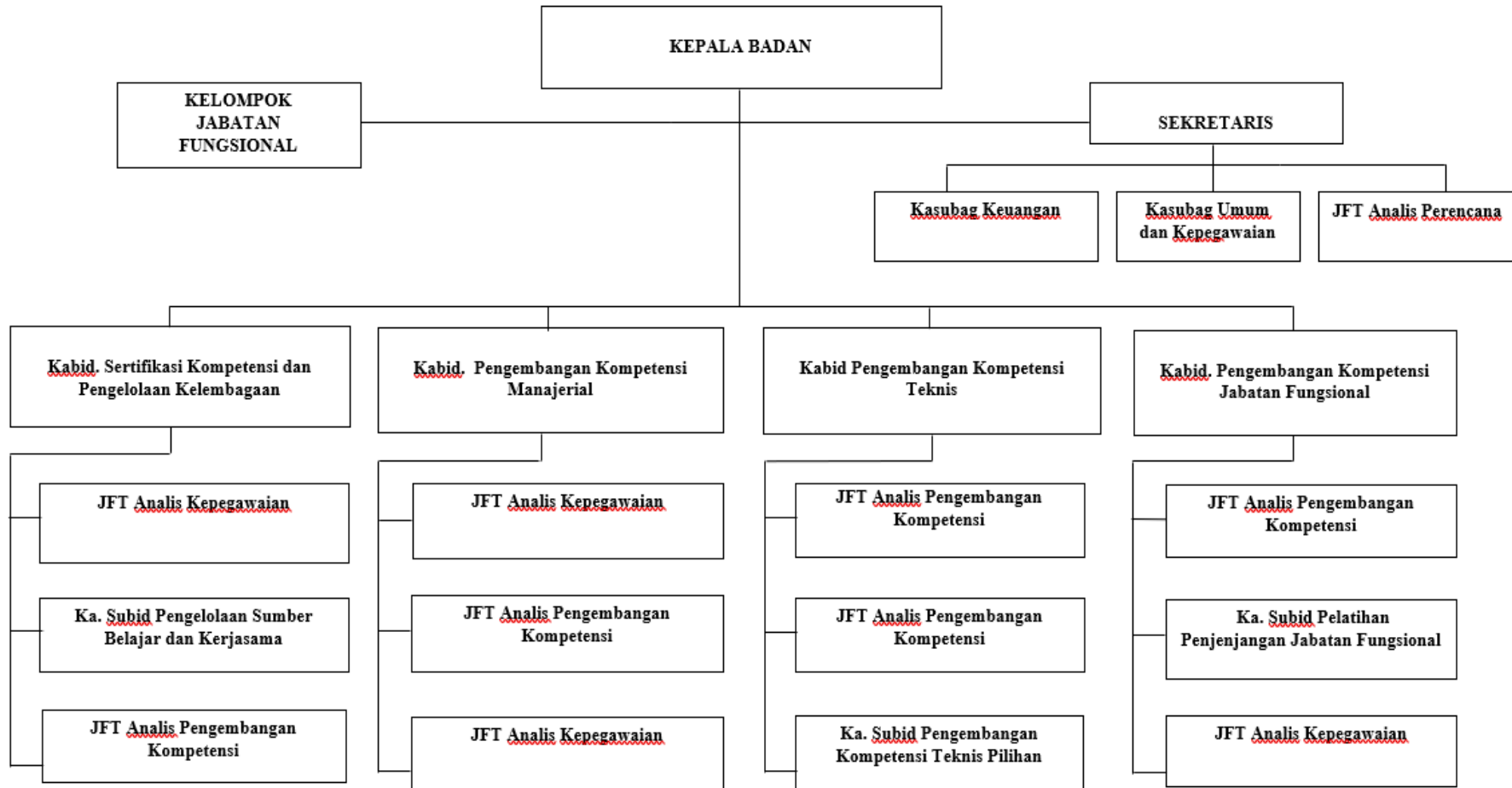
e. Kabid Pengembangan Kompetensi Teknis	Monita, S.Farm. Apt, M.Sc
- JFT Analisis Pengembangan Kompetensi	Hilda Yati Sari, SE
- JFT Analisis Pengembangan Kompetensi	Zuliwarman, SE
- Kasubbid Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan	-
f. Kabid Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional	Jamalus, S.Pd, M.Pd
- JFT Analisis Pengembangan Kompetensi	Erman, S.Pd
- Kasubbid Pelatihan Penjurusan Jabatan Fungsional	-
- JFT Analisis Kepegawaian	Trisna Sri Mulyani, S.STP
g. Kelompok Jabatan Fungsional	
- Widyaiswara Utama	3 orang
- Widyaiswara Madya	14
- Widyaiswara Muda	4
- Widyaiswara Pertama	-
- Analisis Kepegawaian	1 orang

2.4.3 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)



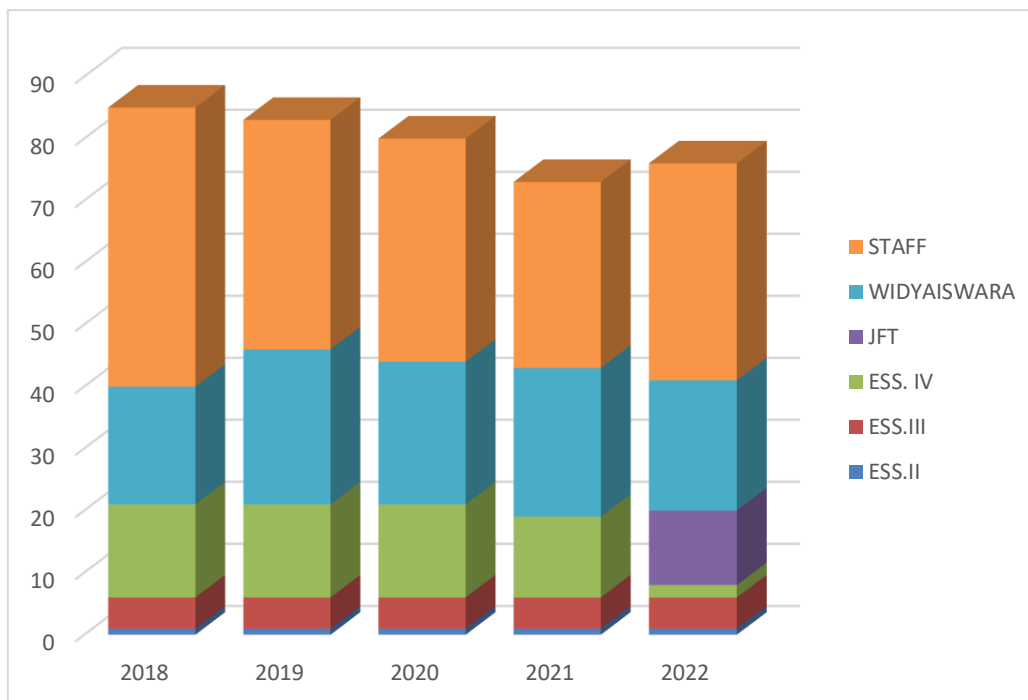
2.4.4 Sumber Daya BPSDM.

Saat ini jumlah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, keadaan per 31 Desember 2022 berjumlah 76 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 2018 - 2022

No.	TAHUN	ESS.II	ESS.III	ESS. IV	JFT	WIDYAISWARA	STAFF	JUMLAH
1.	2018	1	5	15	-	19	45	85
2.	2019	1	5	15	-	25	37	83
3.	2020	1	5	15	-	23	36	80
4.	2021	1	5	13	-	24	30	73
5.	2022	1	5	2	12	21	35	76

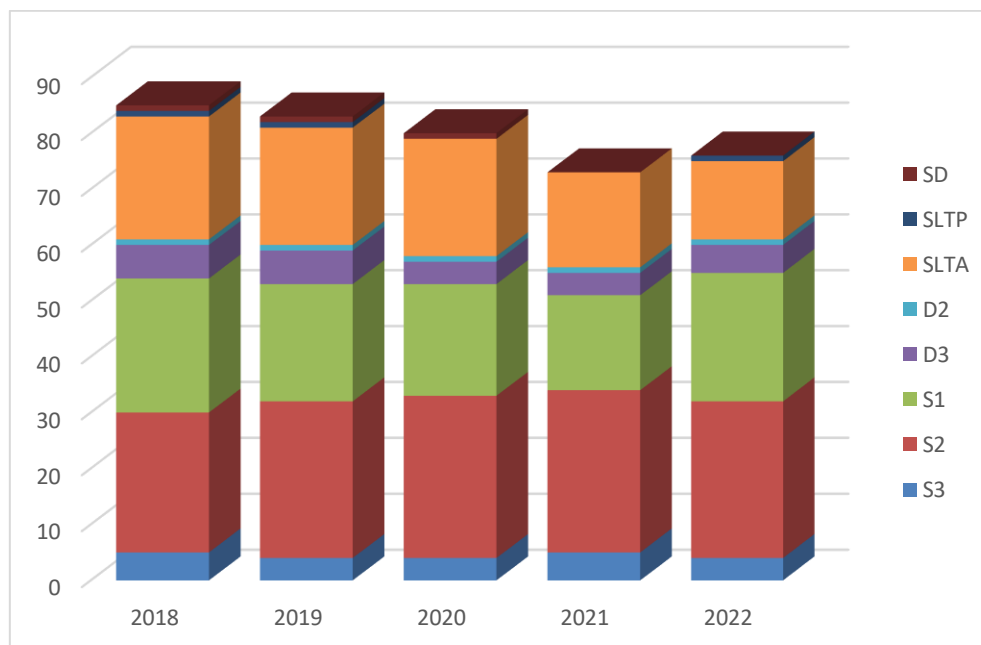
Grafik 1.1 Jumlah Pegawai dari Tahun 2018 - 2022



Tabel 1.3.
Data PNS BPSDM Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	2018	2019	2020	2021	2022
S3	5	4	4	5	4
S2	25	28	29	29	28
S1	24	21	20	17	23
D3	6	6	4	4	5
D2	1	1	1	1	1
SLTA	22	21	21	17	14
SLTP	1	1	0	0	1
SD	1	1	1	0	0
JUMLAH	85	83	80	73	76

Grafik 1.2 Perbandingan Komposisi Pegawai Menurut Pendidikan



Komposisi pegawai tersebut berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 37 orang (48,7%) perempuan dan 39 orang (51,3%) laki-laki. Dari data tersebut terdapat ketimpangan jumlah perempuan dengan laki-laki sebesar 2,6%, namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan dan budaya kerja serta kinerjanya

Tabel 1.4.
Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

TAHUN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
2018	-	-
2019	44	39
2020	44	36
2021	39	34
2022	37	39

2.4.5 Anggaran.

Pelaksanaan Program Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2022 didukung oleh dana APBD Provinsi Sumatera Barat sebesar Rp20.484.173.590,- yang terdiri dari :

- a. Belanja Operasi : Rp. 19.596.263.490,-
 - Gaji dan Tunjangan : Rp. 9.170.172.712,-
 - Belanja Barang dan Jasa : Rp. 10.426.090.778,-
- b. Belanja Modal : Rp. 887.910.100,-
- c. Belanja Tidak Terduga : Rp. 0,-
- d. Belanja Transfer : Rp. 0,-

Anggaran tersebut digunakan untuk pembiayaan : 2 Program, 9 Kegiatan dan 31 Sub Kegiatan.

Tabel 1.5.
Anggaran BPSDM periode 2018 - 2022

TAHUN	RUTIN/APBD
2018	18.686.307.530
2019	18.785.910.363
2020	6.774.980.025
2021	18.581.101.555
2022	20.484.173.590

2.4.6 Inventarisasi Asset.

Aset BPSDM tahun 2022 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 2022

No	NAMA BIDANG BARANG	JUMLAH BARANG		JUMLAH HARGA (Rp.)
		PERSIL	VOL./JUMLAH	
1	2	3	4	5
A.	ASSET TETAP			
1	GOLONGAN TANAH			
	TANAH	2	31.811	22.267.700.000,00
2	GOLONGAN PERALATAN DAN MESIN			
	ALAT-ALAT BESAR	-	13	755.701.000,00
	ALAT-ALAT ANGKUTAN	-	15	2.499.920.975,00
	ALAT BENGKEL DAN ALAT UKUR	-	1	7.700.000,00
	ALAT KANTOR DAN RUMAH TANGGA	-	1.816	7.435.818.662,51
	ALAT STUDIO DAN ALAT KOMUNIKASI	-	19	247.251.600,00
	ALAT-ALAT KEDOTERAN	-	44	238.909.000,00
	ALAT-ALAT PERSENJATAAN/KEAMANAN	-	115	162.440.000,00
3	GOLONGAN GEDUNG DAN BANGUNAN			
	BANGUNAN GEDUNG	16	3.580	24.779.734.322,30
4	GOLONGAN ASET TETAP LAINNYA			
	BUKU PERPUSTAKAAN	-	1.340	99.894.800,00
B.	ASET LAINNYA			
	ASET TIDAK BERWUJUD	-	1	39.900.000,00
	ASET TIDAK BERMANFAAT	-	36	368.742.612,50

2.4.7 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 Honda Vario CBS Honda Vari ADV Roda 3	3 unit 1 unit 1 unit 1 unit 1 unit 1 unit	Sekretariat Caraka Bagian asset Sekretariat Sekretariat 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 2022

Saat ini BPSDM memiliki gedung asrama antara lain :

- a. Gedung Tuah Sakato, memiliki 51 kamar dan 4 ruang belajar.
- b. Gedung Tuah Saiyo, memiliki jumlah 16 kamar.
- c. 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

2.4.8 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 2018 - 2022

No.	Pengembangan Kompetensi	JUMLAH PESERTA/TAHUN				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	2	4	5	6	7	8
1	Manajerial	119	859	40	494	562
2	Teknis	60	60	70	180	160
3	Fungsional	30	110	30	90	120



Pembukaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator oleh Kepala BPSDM



Peserta Latsar bagi CPNS sedang mengikuti latihan Bela Negara

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.

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 2022. Capaian Kinerja (performance results) 2022 tersebut diperbandingkan dengan Rencana Kinerja (performance plan) Tahun 2022 sebagai tolak ukur keberhasilan tahunan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan di identifikasinya 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 2022 adalah :

- **BAB I Pendahuluan**, menjelaskan secara ringkas latar belakang, maksud dan tujuan, gambaran umum tupoksi dan sumberdaya yang dimiliki untuk melaksanakan kegiatan pada Tahun 2022, 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 2022.

- **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 2022 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. Belum maksimalnya pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN selain permasalahan klasik yaitu ketersediaan anggaran. Juga terkait minat ASN untuk mengikuti pengembangan kompetensi diluar diklat manajerial;
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.

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



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 2021-2026 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 Pemerintah dengan Aparatur yang Melayani.
- 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 Organisasi yang Akuntabel dan Melayani.
2. Meningkatnya kompetensi ASN.

Tujuan tersebut dicapai dengan menetapkan sasaran sebagai berikut :

1. Meningkatnya akuntabilitas Kinerja.
2. Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan.
3. Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi profesi Aparatur.

2.2 PERJANJIAN KINERJA BPSDM TAHUN 2022.

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 2022 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 2022 dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Penetapan Kinerja Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	2	3
Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD	BB (71)
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan	1. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	86
	2. Nilai evaluasi penyelenggaraan diklat	87
Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi profesi aparatur	1. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	6,2
	2. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan	86

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 akuntabilitas kinerja.
2. Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan.
3. Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi profesi 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 2022 yang terdapat pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Barat. Hasil pengukuran pencapaian kinerja Tahun 2022 sesuai sasaran strategis adalah dengan menetapkan indikator capaian kinerja sebagai berikut:

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

Capaian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1.
Pengukuran Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	BB (71)	BB (71,82)	101,15 %
Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan tata kelola organisasi					101,15 %
2	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan	1. Indeks Kepuasan Masyarakat	86	90,9	105,69 %
		2. Nilai evaluasi penyelenggara diklat	87	91,14	104,75 %
Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan kediklatan					105,22 %
3	Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur	1. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun	6,2	7,1	114,52 %
		2. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan	86	97,9	113,84 %
Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur					114,18 %
Rata-rata Kinerja					107,99 %

Pada tabel di atas mengenai pengukuran capaian kinerja berdasarkan sasaran strategis berhasil dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan atau dengan kategori nilai “Memuaskan” yaitu sasaran “Meningkatnya tata kelola organisasi” dengan nilai 101,15 %, sasaran “Meningkatnya kualitas penyelenggaraan diklat” dengan nilai 105,22 % dan sasaran “Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur” dengan nilai 114,18 %.

Jika dibandingkan dengan capaian kinerja sasaran Tahun 2021, secara kategori masih sama yaitu masuk kategori memuaskan, karena total persentase sama-sama diatas 100%. Tapi kalau dilihat dari total persentase, capaian pada Tahun 2022 terjadi penurunan dalam hal capaian sasaran strategis karena pada Tahun 2021 capaian sasaran “Meningkatnya kualitas penyelenggaraan diklat” mencapai 112,04 %. Hal ini karena sarana dan prasarana penyelenggaraan diklat mengalami penurunan kualitas sementara anggaran untuk pemeliharaan sarana prasarana belum dapat mengakomodir kebutuhan pemeliharaan secara keseluruhan.

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.

Berikut hasil pengukuran realisasi dan capaian kinerja dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 (sesuai sasaran strategis) sebagai berikut :

Tabel 3.2.
Tabel Hasil Pengukuran Realisasi dan Capaian Kinerja

No.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI KINERJA			% CAPAIAN KINERJA		
			2020	2021	2022	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	70,26	70,93	71,82	99,00	99,90	101,15

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan	1. Indeks Kepuasan Masyarakat	92,86	95,24	90,9	110,50	112,04	105,69
		2. Nilai evaluasi penyelenggaraan diklat			91,14			104,75
3	Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur	1. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun	3,57	6,58	7,1	178,50	109,66	114,52
		2. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan	78,70	96,33	97,9	93,69	114,67	113,84
Rata-rata persentase capaian kinerja						120,43	109,06	107,99

Dari perbandingan realisasi indikator kinerja Tahun 2022 dengan 2021 dan 2020 dapat dijelaskan, bahwa terjadi penurunan pencapaian kinerja jika dibandingkan rata-rata capaian kinerja tahun 2020 dan 2021. Dilihat dari capaian per indikator, tahun 2022 mengalami kenaikan realisasi untuk 3 indikator sasaran yaitu Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja, Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun dan Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan meskipun target capaian naik setiap tahunnya. Dan terdapat penurunan realisasi pada indikator Indeks Kepuasan Masyarakat dari tahun sebelumnya. Hal ini karena pada tahun 2022 sarana dan prasarana penyelenggaraan diklat mengalami penurunan kualitas sementara anggaran untuk pemeliharaan sarana prasarana belum dapat mengakomodir pemeliharaan secara keseluruhan.

3.3 ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Berikut dijelaskan pembahasan pencapaian kinerja Tahun 2022 Per Sasaran dengan masing-masing indikatornya :

3.3.1. Sasaran Strategis : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja.

Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja 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 Akuntabilitas Kinerja melalui indikator kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dengan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.3.
Pengukuran Capaian Kinerja
Pada Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Tahun 2022

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	a. Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD	BB (71)	BB (71,82)	101,15
Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan tata kelola organisasi.					101,15

Pengukuran capaian kinerja Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Tahun 2022, menggunakan indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2021. Untuk indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja, Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia menargetkan kategori BB (indeks 71) dan terealisasi BB (71,82) sehingga capaian kinerjanya yaitu 101,15 % atau bermakna progress positif dengan kategori “sangat baik”.

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran 1 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 reuiu 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 reuiu 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

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

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Barat Nomor 29/INSP-LHE-SAKIP/III-2022 tanggal 23 Maret 2022 oleh Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat memperoleh nilai 71,82% 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	24,55%
2	Pengukuran kinerja	16,453%
3	Pelaporan kinerja	10,42%
4	Evaluasi internal	6,08%
5	pencapaian kinerja organisasi	14,25%
	Nilai total	71,82% (BB)

Indikator kinerja nilai SAKIP ditargetkan nilai BB, sesuai dengan perolehan nilai di atas maka capaian kinerja untuk indikator ini adalah sebesar 71,82 % 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. Sasaran Strategis : 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 diperlakukan 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 Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Kediklatan Tahun 2022

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan kediklatan.	a. Indeks Kepuasan Masyarakat. b. Nilai evaluasi penyelenggaraan diklat	86 87	90,9 91,14	105,69 104,75
Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan kediklatan.					105,22

Dari pengukuran capaian kinerja Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Kediklatan Tahun 2022, untuk indikator Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat menargetkan sebesar 86% dan terealisasi 90,9%, sehingga capaian kerjanya yaitu 105,69% atau bermakna progress positif dengan kategori “sangat baik”. Dan indikator Nilai evaluasi penyelenggaraan Diklat, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat menargetkan sebesar 87% dan terealisasi 91,14%, sehingga capaian kerjanya yaitu 104,75%

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 aparatur pemerintah saat ini masih sering menjadi masalah dimana pelayanan yang diberikan aparat belum memenuhi harapan masyarakat, namun pemerintah terus berupaya memperbaiki pelayanan 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 2022 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat menetapkan sebanyak 717 orang responden dari 7 kegiatan pendidikan dan pelatihan guna mengukur Indeks Kepuasan masyarakat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, yaitu :

1. Diklat Pengembangan Kompetensi Administrator (responden 40 orang)
2. Diklat Fungsional Penghitungan Angka Kredit Guru (responden 30 orang).
3. Pelatihan Dasar Manajemen Penanggulangan Bencana (responden 30 orang).
4. Pelatihan Peningkatan Bahasa Inggris (responden 30 orang).
5. Diklat Fungsional Peningkatan Kompetensi Pengawas sekolah (responden 30 orang).

6. Diklat Fungsional Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah (responden 30 orang).
7. Pelatihan Dasar CPNS 14 angkatan (responden 527 orang).

Sedangkan pengukuran menggunakan 3 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	Asrama	630,79	90,11
2	Konsumsi dan ruang makan	639,91	91,42
3	Ruangan dan Sarana Belajar	638,23	91,18
Indeks Rata-rata			90,90

Dari hasil pengukuran indeks Kepuasan Masyarakat menunjukkan Nilai Indeks Rata-rata dari 3 unsur/bidang evaluasi adalah 90,90. 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 = 90,90

- b. Mutu Pelayanan = A
- c. Kinerja unit pelayanan = Sangat Baik

Dari jumlah unsur kualitas pelayanan, nilai tertinggi diperoleh unsur 1 yaitu unsur Konsumsi dan Ruang Makan dengan skor 91,42. Sedangkan kualitas unsur pelayanan terendah diperoleh unsur Penginapan dengan perolehan skor 90,11. 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 puas dengan semua jenis layanan yang ada.

Jadi dapat dikatakan bahwa secara umum dari 3 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 Penginapan atau unsur ke-1 harus ditingkatkan.

Pada capaian kinerja Tahun 2020, hasil pengukuran yang dilakukan terhadap indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat dengan indeks sebesar 92,86 dengan mutu pelayanan A (kinerja pelayanan “Sangat Baik”). Sedangkan pengukuran hasil kinerja tahun 2021 dengan indeks sebesar 95,24, dengan mutu pelayanan A (kinerja pelayanan “Sangat Baik”).

Jika dibandingkan dengan target akhir renstra yang sebesar 90 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 tempat olahraga, 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.

2. Indikator Kinerja : Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Diklat

Tujuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi aparatur, untuk mencapai tingkat kompetensi tertentu yang dipersyaratkan. Disisi lain juga untuk menutup kesenjangan (GAP) kompetensi antara yang dimiliki saat ini dengan kompetensi yang dituntut untuk mampu melaksanakan tugas pekerjaan secara efektif. Maka menjadi penting untuk mengetahui dan menilai capaian hasil diklat yang telah direncanakan secara obyektif, terukur dan tepat sasaran, sehingga diharapkan nantinya dapat ditentukan tingkat keberhasilan suatu diklat. Hasil ini selanjutnya akan menjadi umpan balik untuk merencanakan kembali penyelenggaraan diklat di masa mendatang dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja alumni diklat.

Hal ini juga menunjukkan pentingnya sebuah kelembagaan diklat yang kompeten dan berdayaguna, untuk mendidik aparatur sehingga memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya, serta meningkat kinerjanya. Melalui evaluasi penyelenggaraan diklat akan dapat dinilai sejauh mana keberhasilan atau efektifitas Diklat.

Pada Tahun 2022 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat menetapkan sebanyak 717 orang responden dari 7 pendidikan dan pelatihan guna mengukur Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Diklat.

Sedangkan pengukuran menggunakan 3 unsur mutu pelayanan (bidang evaluasi) sebagaimana dijelaskan di dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.9.
Hasil Pengukuran Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Diklat

No.	Unsur/Bidang evaluasi	Jumlah	Nilai Rata-rata (dibagi 7 diklat)
1	2	3	4
1	Penyelenggaraan	644,30	92,04
2	Materi	629,14	89,88
3	Pendukung	640,42	91,49
Indeks Rata-rata			91,14

Dari hasil pengukuran Nilai evaluasi penyelenggaraan diklat menunjukkan Nilai Indeks Rata-rata dari 3 unsur/bidang evaluasi adalah 91,14.

Dari jumlah unsur evaluasi penyelenggaraan diklat, nilai tertinggi diperoleh pada unsur Penyelenggaraan dengan skor 92,04. Sedangkan kualitas unsur evaluasi terendah diperoleh unsur Materi dengan perolehan skor 89,88.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Nilai Survey Evaluasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat mendapatkan predikat Sangat Baik. Dengan target indikator kinerja 87 dapat terealisasi dengan jumlah 91,14 dan capaian indikator kinerja sebesar 104,75 %. Indikator ini merupakan indikator tambahan dari hasil evaluasi Cascading dengan Biro Organisasi. Dan tidak ada pada tahun sebelumnya.

Rencana Aksi Perbaikan

Rencana aksi yang dilakukan untuk peningkatan target indikator Nilai evaluasi penyelenggaraan diklat adalah :

- a. Penyelenggaraan diklat dilaksanakan secara berkelanjutan dan tersistemasi
- b. Melakukan penyesuaian kurikulum mata diklat yang benar-benar sesuai kebutuhan dan mengikuti perkembangan. Serta meningkatkan kemampuan pengampu diklat untuk mampu memberikan materi-materi yang menarik, bermanfaat, up to date dan tidak monoton, yang tentunya akan meningkatkan antusias peserta mengikuti diklat.

3.3.3. Sasaran Strategis : 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 3.10
Pengukuran Capaian Kinerja
Pada Sasaran Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi
Aparatur Tahun 2022

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.	6,20	7,1	114,52
		b. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan.	86	97,9	113,84
Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan pengembangan kompetensi dan kaulifikasi aparatur.					114,18

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 2022.

Untuk tahun 2022, kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

Tabel. 3.11
Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan ASN di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022

No.	JENIS DIKLAT	JUMLAH PESERTA
1	2	3
1	Pelatihan Dasar bagi CPNS	527
2	Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)	35
3	Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah	30
4	Penghitungan Angka Kredit Guru	30
5	Pekatihan Pengembangan Kompetensi Widyaiswara	30
6	Diklat Teknis Dasar Manajemen Penanggulangan Bencana	30
7	Diklat Teknis Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Tingkat Dasar	30
8	Diklat Teknis Kapasitas Sumber daya Aparatur	40
9	Diklat Teknis Bahasa Inggris	30
10	Diklat Teknis Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	60
TOTAL		842

Dan 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. 3.12
Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan ASN di SKPD Lingkup Provinsi Sumatera Barat tahun 2022

No	SKPD	ASN Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/Tahun (orang)
1	2	3
1	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	2
2	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	29

3	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	12
4	Badan Penelitian dan Pengembangan	7
5	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	16
6	Dinas Pendidikan	4
	SMKN 1 Painan	4
	SMKN 1 Koto XI Tarusan	3
	SLBN 1 Painan	8
	SMKN 1 Linggo Sari Baganti	10
	SMKN 1 Pancung Soal	9
	SMKN 1 Silaut	4
	SMKN 1 Sutera	48
	SMAN 2 Linggo Sari Baganti	10
	SMAN 1 Painan	32
	SMAN 1 Sutera	9
	SMAN 1 Lunang	8
	SMAN 2 Bayang	6
	SMAN 2 Lengayang	6
	SMAN 3 Lengayang	4
	SMAN 1 Pancung Soal	7
	SMKN 1 Ranah Ampek	3
	SMKN 1 Ranah Pesisir	8
	Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Pessel	7
	SMAN 1 Silaut	7
	SMAN 1 Batang Kapas	9
7	Dinas Kesehatan	21
8	Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang	12
9	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	5
10	Dinas Lingkungan Hidup	23
11	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	15
12	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	4
13	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	8
14	Dinas Satuan Polisi Pamong Praja	2
15	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB	2
16	Dinas Kelautan dan Perikanan	3
17	Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan	47
18	RSJ HB. Saanin Padang	8
19	Biro Kesejahteraan Rakyat	1
20	Biro Umum	4
Total		457

Langkah berikutnya, pelaksanaan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan BPSDM ditambahkan dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi SKPD.

Sehingga didapatkan total ASN Provinsi Sumatera Barat yang mendapatkan pelatihan minimal 20 JP/Tahun adalah **1.299** orang. Selanjutnya total tersebut dibagi dengan jumlah total ASN Provinsi Sumatera Barat yaitu 18.295 orang (kondisi Desember 2022). Untuk penghitungan capaian kinerja menggunakan perhitungan sebagai berikut :

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

$$\frac{1.299}{18.295} \times 100 \% = 7,1 \%$$

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 akhir bulan Desember 2022. Sementara penghitungan realisasi capaian kinerja harus dilaporkan di minggu pertama bulan Januari 2023, 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 utnuk 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 ≥ 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 ≤ 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 10 pengembangan kompetensi, yaitu :

Tabel 3.13
Persentase Lulusan Diklat dengan Predikat Minimal Memuaskan.

No.	JENIS DIKLAT	JUMLAH PESERTA	LULUS DENGAN PREDIKET MINIMAL MEMUASKAN
1	2	3	4
1	Pelatihan Dasar bagi CPNS	562	525
2	Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)	40	38
3	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	40	40
4	Peningkatan Bahasa Inggris bagi ASN Lingkup Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	30	30
5	Pelatihan Dasar Manajemen Penanggulangan Bencana	30	29
6	Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	30	26
7	Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	30	25
8	Pelatihan Pengembangan Kompetensi Widyaiswara	30	30
9	Penghitungan Angka Kredit Guru	30	28

10	Peningkatan Kompetensi Pengawas Sekolah	30	30
11	Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah SMA/SMK/SLB	30	29
TOTAL		842	824

Dari 11 kegiatan, dengan total peserta sebanyak 842 orang, dan yang mendapatkan predikat memuaskan dan sangat memuaskan adalah sebanyak 824 orang, sehingga persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan adalah :

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

$$\frac{824}{842} \times 100 \% = \mathbf{97,9 \%}$$

Jika dibandingkan dengan target kinerja 86%, maka capaian realisasi indikator 97,9 % mencapai persentase capaian 113,84%.

Jika dibandingkan capaian Tahun 2021 dapat direalisasikan sebanyak 96,33% dari target sebesar 84% sehingga capaian kinerja indikator ini pada Tahun 2021 adalah 114,67%. Secara persentase capaian kinerja dari realisasi terhadap target, capaian 2022 lebih rendah dibandingkan dengan tahun 2021. Namun secara total realisasi, tahun 2022 lebih tinggi dibandingkan tahun 2021. Hal ini menunjukkan perubahan yang sangat signifikan, disebabkan beberapa hal :

1. Kapasitas widyaiswara telah meningkat dengan adanya kegiatan peningkatan kapasitas widyaiswara. Serta dukungan terhadap pengembangan kapasitas widyaiswara selaku pengampu diklat.
2. Penyusunan kurikulum yang mudah diikuti dan dipahami oleh para peserta diklat.

Jika dibandingkan dengan target Renstra sebesar 86%, realisasi Tahun 2022 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 5 indikator, didapatkan rata-rata capaian kinerja 107,73%, dibandingkan dengan rata-rata capaian kinerja tahun 2021 sebesar 109,06%, memang terjadi penurunan, tetapi kalau dilihat per indikator persentase capaian 2 indikator mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2021, dan 2 indikator yang lebih rendah dibandingkan tahun 2021 yaitu indikator Indeks Kepuasan Masyarakat dan Persentase Lulusan Diklat dengan Predikat Minimal Memuaskan.

Sementara itu dengan kondisi jumlah pegawai yang berkurang dibandingkan dengan tahun 2021, namun BPSDM mampu memberikan kinerja yang lebih baik, hal ini karena adanya keinginan bersama untuk terus memperbaiki kekurangan dan terus meningkatkan sarana dan prasarana yang ada meski 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 2022 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.14
Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan Tahun 2022

No	NAMA PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	
		Rp.	Rp.	%
1	2	3	4	5
I.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	15.215.913.599	14.715.505.861	96,71
1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	22.111.750	21.543.900	97,43
2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	9.517.368.312	9.142.719.167	96,06
3	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	148.336.850	147.002.908	99,10
4	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	972.784.565	964.028.482	99,10
5	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	887.910.100	886.715.685	97,61
6	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2.279.547.074	2.203.652.124	96,67
7	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.387.854.948	1.369.843.595	98,70
II.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	5.268.259.991	5.097.807.227	96,76
1	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	650.835.900	641.767.616	98,61
2	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	4.617.424.091	4.456.039.611	96,50
Jumlah		20.484.173.590	19.813.313.088	96,72

Sumber: Laporan Simbangda atas Pelaksanaan Kegiatan BPSDM Prov. Sumatera Barat Tahun 2022

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi

Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi dengan 7 kegiatan merupakan program untuk mewujudkan sasaran strategis pertama, yaitu Meningkatnya Tata Kelola Organisasi dan sasaran strategis yang kedua yaitu Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Kediklatan. Program ini pada APBD tahun 2022 dialokasikan anggaran sebesar Rp. 15.215.913.599,- Penyerapan anggaran pada program ini sangat baik sekali, dimana persentase mencapai

96,71 %. Dengan keseluruhan dari 7 kegiatan realisasi anggarannya diatas 95%. Alokasi anggaran program ini digunakan untuk pembiayaan 7 kegiatan dan 24 sub kegiatan sebagai berikut :

Tabel 3.15
Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi Tahun 2022

No.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	ANGGARAN	REALISASI	
			Rp	%
1	2	3	4	5
I.	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	22.111.750	21.543.900	97,42
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	11.471.400	11.419.800	99,55
2	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	10.640.350	10.124.100	95,15
II.	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	9.517.368.312	9.142.719.167	96,06
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	9.170.172.712	8.798.840.167	95,95
2	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	313.991.650	310.729.600	98,96
3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	16.969.400	16.950.800	99,89
4	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	16.234.550	16.198.600	99,78
III.	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	148.336.850	147.002.908	99,10
1	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	68.450.000	67.402.500	98,47
2	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang Undangan	79.886.850	79.600.408	99,64
IV.	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	972.784.565	964.028.482	99,10
1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	101.797.500	101.257.500	99,47
2	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	212.271.500	211.481.000	99,63
3	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	70.699.000	70.640.050	99,92
4	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	15.000.000	14.490.000	96,60
5	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	573.016.565	566.159.932	98,80

V.	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	887.910.100	886.715.685	97,61
1	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	64.435.000	59.483.900	92,31
2	Pengadaan Mebel	177.120.500	176.490.000	99,64
3	Pengadaan Peralatan Mesin dan Mesin Lainnya	551.351.600	537.323.285	97,46
4	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	95.000.000	93.418.500	98,34
VI.	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2.279.547.074	2.203.652.124	96,67
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	20.274.400	20.092.250	99,10
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	651.040.400	633.880.774	97,36
3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	1.608.232.274	1.549.679.100	96,36
VII.	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.387.854.948	1.369.843.595	98,70
1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	247.950.000	241.886.451	97,55
2	Pemeliharaan Mebel	34.920.000	34.797.000	99,65
3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	254.060.000	244.068.444	96,07
4	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	850.924.948	849.091.700	99,78
TOTAL		15.215.913.599	14.715.505.861	96,71

Sumber: Laporan Simbanga atas Pelaksanaan Kegiatan BPSDM Prov. Sumatera Barat Tahun 2022

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 Rp. 5.268.259.991,-. Secara keseluruhan program ini telah menyerap anggaran sebesar Rp. 5.097.807.227,- atau 96,76%. Alokasi anggaran program ini digunakan untuk pembiayaan 2 kegiatan dan 7 sub kegiatan, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.16
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	650.835.900	641.767.616	98,61
1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	587.269.150	579.462.086	98,67
2	Pembinaan, Pengkoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan dan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	63.566.750	62.305.530	98,02
II.	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	4.617.424.091	4.456.039.611	96,50
1	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	123.704.200	122.194.229	98,78
2	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	374.332.071	344.825.204	92,12
3	Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	82.551.820	79.610.167	96,44
4	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	3.885.034.500	3.762.796.711	96,85
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	151.801.500	146.613.300	96,58
TOTAL		5.268.259.991	5.097.807.227	96,76

Dengan total Serapan anggaran mencapai 96,72% kinerja BPSDM masuk kategori sangat baik, karena telah melewati batas persentase minimal yang diminta oleh Kepala Daerah. Namun masih terdapat silpa sebesar Rp.670.860.502. Silpa ini dominan berasal dari sub kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan sebesar Rp.371.332.545 karena adanya rencana kenaikan tunjangan pada bulan Oktober yang sudah dianggarkan pada Anggaran Belanja Perubahan namun batal direalisasikan, serta sisa Gaji. Dan dari sub kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan sebesar Rp.122.237.789 karena adanya honorarium pengelola kegiatan yang dianggarkan sebanyak jumlah angkatan diklat, namun ternyata dalam peraturan hanya boleh dibayarkan maksimal 3 kegiatan. Sedangkan honorarium Widyaiswara yang dibayarkan setelah kewajiban mengajar sebanyak 21 JP dipenuhi, kelebihan jam mengajar ini sulit diprediksi jumlah pastinya, 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. Dengan total silpa anggaran sebesar Rp. 670.860.502,- realisasi keuangan sebesar 96,72% dan realisasi fisik 100% masuk kategori sangat baik.

PENUTUP

BAB IV

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan penetapan kinerja tahun 2022 untuk Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, terdapat 3 (tiga) sasaran strategis dengan 5 (lima) indikator kinerja yang harus dicapai. Untuk mencapai indikator kinerja tersebut telah dialokasikan anggaran sebesar Rp. 20.484.173.590,- untuk melaksanakan 2 program, 9 kegiatan dan 31 sub kegiatan.

Dari anggaran tersebut, terealisasi sebesar Rp. 19.813.313.088,- atau 96,72% dan realisasi fisik mencapai 100%. Anggaran yang tidak terserap adalah sebesar Rp. 670.860.502,- atau 3,27% dari total anggaran. Capaian ini meningkat dibanding capaian kinerja pada tahun 2021, dimana dari total anggaran sebesar Rp. 18.581.101.555,- untuk melaksanakan 2 program dengan 9 kegiatan dan 27 sub kegiatan, terealisasi sebesar Rp. 17.381.531.687,- atau 93,54% dan realisasi fisik sebesar 100 %.

Realisasi tahun 2022 tidak terserap 100% disebabkan 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 2022 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 2022 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.