****

**Email: diklat.provsumbar@gmail.com**

**Website: www.diklat.sumbarprov.go.id**

**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROVINSI SUMATERA BARAT**

**LAPORAN KINERJA**

**INSTANSI PEMERINTAH**

**TAHUN 2018**

**KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wata’ala atas semua limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 dapat diselesaikan, sebagai bentuk akuntabilitas kinerja instansi pemerintah selama tahun 2018.

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 sebagai bentuk komitmen terhadap aspek transparansi dan akuntabilitas serta pertanggungjawaban atas kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Sumatera Barat Tahun 2018. Komitmen dalam penyusunan LAKIP, bertujuan memberikan informasi kinerja yang terukur, sekaligus sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 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 Perubahan 2016-2021Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, khususnya Penetapan Kinerja Tahun 2018.

Pada tahun 2018, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat menetapkan 3 Sasaran Strategis dan 6 Indikator Kinerja yang menjadi ukuran keberhasilan (baik kuantitatif maupun kualitatif) 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 dibandingkan kinerja yang dicapai pada awal pelaksanaan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat 2016-2021. 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 2019  C:\Users\User\Downloads\ttd kaban jefrinal 001.jpgKepala Badan Pengembangan Sumber Daya  Manusia Provinsi Sumatera Barat,  **Dr. H. JEFRINAL ARIFIN,SH., M.Si**  NIP. 19651212 199112 1 001 |

**DAFTAR ISI**

hlm

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| KATA PENGANTAR | | *i* |
| DAFTAR ISI | | *iii* |
| IKHTISAR EKSEKUTIF | | *iv* |
| BAB I | PENDAHULUAN | 1 |
|  | 1. Latar Belakang | 1 |
|  | 1. Gambaran Umum Badan Pengembangan Sumber daya Manusia | 3 |
|  | 1. Aspek Strategis Badan Pengembangan Sumber daya Manusia | 11 |
|  | 1. Isu Isu Strategis Diklat | 17 |
|  | 1. Teknis Penyusunan dan Sistematika LAKIP | 18 |
|  |  |  |
| BAB II | PERENCANAAN KINERJA |  |
|  | 1. Rencana Strategis dan Rencana Kinerja Tahun 2017 | 21 |
|  | 1. Rencana Strategis | 21 |
|  | 1. Strategi dan Kebijakan | 22 |
|  | 1. Indikator Kinerja | 23 |
|  | 1. Penetapan Kinerja | 24 |
|  |  |  |
| BAB III | AKUNTABILITAS KINERJA | 27 |
|  | 1. Metodologi Pengukuran Capaian Kinerja 2. Hasil Pengukuran Kinerja …………………………………………. 3. Capaian Kinerja Organisasi ……………………………………….. | 27  28  29 |
|  | 1. Perbandingan Target dengan Capaian Kinerja   Tahun 2018 | 29 |
|  | 1. Perbandingan Kinerja Tahun 2018 dengan Tahun 2016 dan 2017 | 39 |
|  | 1. Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah dalam Dokumen Renstra………………………………………………… 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan | 42  44 |
|  | 1. Realisasi Anggaran | 46 |
|  |  |  |
| BAB IV | PENUTUP | 58 |
|  | 1. Kesimpulan | 58 |
|  | 1. Langkah Perbaikan Kinerja | 58 |
|  |  |  |
| *DAFTAR LAMPIRAN :* | |  |
| 1. Perjanjian Kinerja SKPD 2. Indikator Kinerja Utama (IKU) | |  |

**Ikhtisar Eksekutif**

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai lembaga yang mempunyai peran strategis dalam pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat khususnya melalui jalur Pendidikan dan Pelatihan.

Berdasarkan penetapan kinerja tahun 2018 untuk Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, terdapat 3 (tiga) sasaran strategis dengan 6 (enam) indikator kinerja yang harus dicapai. Untuk mencapai 6 indikator kinerja tersebut telah dialokasikan anggaran sebesar Rp 18.686.307.530 untuk melaksanakan 7 program dengan 74 kegiatan.

Walaupun dengan segala keterbatasan anggaran, sarana dan prasarana, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat mampu mewujudkan kinerja tersebut dengan capaian kinerja 91,86%.

Sasaran Strategis dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2017

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sasaran Strategis** | **Indikator Kinerja** | **Target** | **Realisasi** | **Capaian** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Meningkatnya Tata Kelola Organisasi | 1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja | B | B | 100% |
| 1. Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program dan kegiatan | 95  85 | 77,80  50,74 | 81,89%  59,69% |
| Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan | 1. Indeks Kepuasan Masyarakat | 73 | 88,53 | 121,27% |
| 1. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun | 1,17 | 1,04 | 88,88% |
| Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur | 1. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan | 80 | 87,08 | 108,85% |
| 1. Persentase kelulusan uji kompetensi | 90 | 73,60 | 81,77% |
| Rata-rata Kinerja | | | | 91,76% |

Sedangkan dari segi kinerja keuangan, dari total Rp 18.686.307.530 anggaran yang terserap untuk mewujudkan kinerja adalah Rp 9.482.011.254 atau 50,74 %. Dan capaian kinerja fisik mencapai 77,80 %. Capaian yang rendah ini disebabkan pada awal perencanaan tahun 2018 BPSDM menargetkan pembentukan BPSDM menjadi BLUD akan terlaksana, sehingga perencanaan kegiatan dengan pola kontribusi dimaksimalkan, namun ternyata terdapat 20 kegiatan pola kontribusi yang tidak terlaksana dan mengakibatkan rendahnya serapan anggaran.

Dari total pagu dana Rp 18.686.307.530 sebanyak Rp 10.216.150.000 (54,67 %) adalah kegiatan dengan pola kontribusi, dimana pembiayaan untuk kegiatan tersebut berasal dari setoran kontribusi Kabupaten/Kota yang mengirim aparaturnya mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi. Jadi sebenarnya anggaran pola kontribusi ini adalah anggaran yang ada apabila Kabupaten/Kota menyetorkan uang kontribusi ke kas daerah, namun dalam prinsip penganggaran berbasis akrual, uang kontribusi tersebut masuk ke dalam pendapatan daerah dan dianggap sebagai uang yang telah ada dalam APBD. Sehingga tidak diizinkan dilakukan pembatalan kegiatan pada saat Perubahan Anggaran dan dianggap sebagai anggaran yang tidak terserap walaupun pada kenyataannya anggaran tersebut belum ada di dalam kas daerah.

Kinerja Keuangan Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2017

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | NAMA PROGRAM | ANGGARAN | REALISASI | |
| Rp. | Rp. | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |  |  |  |  |
| 1 | Pelayanan Administrasi Perkantoran | 3.415.085.469 | 2.956.215.812 | 83,91 |
| 2 | Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | 541.109.900 | 493.201.263 | 93,47 |
| 3 | Peningkatan Disiplin Aparatur | 68.456.000 | 68.456.000 | 100 |
| 4 | Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | 112.672.600 | 110.064.300 | 97,69 |
| 5 | Peningkatan Peng. Sistem Pelaporan Capaian kinerja | 324.764.275 | 304.378.122 | 95,92 |
| 6 | Pendidikan Kedinasan | 12.612.674.216 | 4.618.868.516 | 35,69 |
| 7 | Pembinaan dan Pengembangan Aparatur | 1.611.545.070 | 930.827.241 | 74,09 |
|  | **Jumlah** | **18.686.307.530** | **9.482.011.254** | **50,74** |

Dibandingkan dengan serapan anggaran tahun 2017 yaitu 84,85 %, maka serapan anggaran tahun 2018 yaitu 50,74 % mengalami penurunan sebesar 34,11 %.



BAB I

PENDAHULUAN

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

Adapun tujuan disusunnya LAKIP 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 LAKIP ini adalah:

1. Sarana pertanggungjawaban kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan program dan kegiatan tahun 2018.
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.
6. **Gambaran Umum Badan Pengembangan Sumber daya Manusia**

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Provinsi Sumatera Barat Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Inspektorat, dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Barat, Susunan Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

Tabel 1.1 Nama Struktur dan Pejabat Struktural Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

|  |  |
| --- | --- |
| **Nama Jabatan** | **Pejabat** |
| 1. Kepala Badan | Dr. H. Jefrinal Arifin, S.H., M.Si. |
| 1. Sekretaris | Ir. Hj. Khairanti Khairanis, M.Si |
| * Kasubbag Perencanaan | Yasri Ardi, ST |
| * Kasubbag Keuangan | Liesmayetti, S.E |
| * Kasubbag Umum dan Kepegawaian | Sri Wahyuni, SE |
| 1. KabidSertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan | Drs. Hafizurrahman, MA |
| * Kasubbid Sertifikasi dan Kompetensi | Bustami, S.Sos |
| * Kasubbid Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama | Deriyosvika, SE |
| * Kasubbid Pengel. Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi | Trisna Sri Mulyani, S.STP |
| 1. KabidPengembangan Kompetensi Manajerial | Yuniarti, S. Sos |
| * KasubbidPengemb. Kompetensi Kepemimpinan | Erman, S.Pd |
| * KasubbidPengemb. Kompetensi Pimp. Daerah dan Jab. Pimp. Tinggi | Fathul Hadia, S. Kom, M. Kom |
| * Kasubbid Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Prajabatan | Asril, S. Sos, M. Pd |
| 1. KabidPengembangan Kompetensi Teknis | Drs. Armyson Amran, MM |
| * KasubbidPengembangan Kompetensi Teknis Umum | Dra. Rita Noviatri |
| * KasubbidPengembangan Kompetensi Teknis Inti | Yulizarni, BA |
| * Kasubbid Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan | Joni, SE |
| 1. KabidPengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional | Drs. Besri Rahmad, MM |
| * Kasubbid Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional | Hendra, S. Sos, M. Si |
| * Kasubbid Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional | Ammil Zukriah, S. Pd.I |
| * Kasubbid Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional | Jamalus, S.Pd, M.Pd |
| 1. Kelompok Jabatan Fungsional |  |

* 1. **Dasar Hukum**

1. Peraturan Daerah Provinsi Provinsi Sumatera Barat Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Inspektorat, dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Barat
2. Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Barat Nomor 38 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.
   1. **Fungsi dan Tugas**

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 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 ManusiaProvinsi 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:

1. Penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program pengembangan sumber daya manusia.
2. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota.
3. Penyelenggaraan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota.
4. Pemantauan evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di provinsi dan kabupaten/kota.
5. Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
6. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

Susunan organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya ManusiaProvinsi Sumatera Barat sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut:

1. Kepala Badan
2. Sekretaris Badan
3. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan
4. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
5. Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional
6. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial
7. Kelompok Jabatan Fungsional
8. **Kepala Badan Pengembangan Sumber daya Manusia**

Rincian tugas Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusiasebagaimana diatur dalam pasal 2 Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 38 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat adalah:

1. Menyelenggarakan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan.
2. Menyelenggarakan penetapan kebijakan teknis Badan sesuai dengan kebijakan Daerah.
3. Menyelenggarakan perumusan dan penetapan pemberian dukungan tugas atas penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang pengembangan sumber daya manusia.
4. Menyelenggarakan penetapan program kerja dan rencana pembangunan sumber daya manusia.
5. Memfasilitasi pelaksanaan program kesekretariatan, sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan, pengembangan kompetensi teknis, pengembangan kompetensi jabatan fungsional, dan pengembangan kompetensi manajerial.
6. Menyelenggarakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi pemerintah, swasta dan lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan Badan.
7. Menyelenggarakan koordinasi penyusunan Rencana Strategis, Laporan Kinerja, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah serta pelaksanaan tugas-tugas teknis serta evaluasi dan pelaporan.
8. Menyelenggarakan koordinasi kegiatan teknis pengembangan sumber daya manusia.
9. Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait.
10. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
11. **Sekretariat**

Dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi dan pelaksanaan di bidang umum dan kepegawaian, keuangan dan program. Untuk melaksanakan tugas tersebut, sekretariat mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan koordinasi perencanaan dan evaluasi pengembangan SDM di lingkungan OPD Provinsi dan OPD pelaksana fungsi pengembangan SDM kabupaten/kota.
2. Penyelenggaraan pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan Badan; dan
3. Penyelenggaraan pengelolaan urusan keuangan, umum dan kepegawaian.

Sekretariat terdiri dari:

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas melakukan urusan surat-menyurat, pelaksanaan kearsipan dan ekspedisi, pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan, pengelolaan asset, informasi dan dokumentasi, hubungan mmasyarakat dan keprotokoleran, serta pengelolaan urusan administrasi kepegawaian pembinaan jabatan fungsional, dan evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara.
2. Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas melakukan pengelolaan keuangan, penatausahaan dan pertanggungjawaban keuangan, verifikasi administrasi keuangan, system akutansi, pelaporan keuangan, serta penyusunan bahan tindak lanjut hasil pemeriksaan.
3. Sub Bagian Program, mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana program, kegiatan dan anggaran, pemantauan, evaluasi, pengelolaan data, dan penyusunan laporan kinerja program pengembangan sumber daya aparatur Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
4. **Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan**

Dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan sertifikasi kompetensi di tingkat provinsi dan kabupaten/kota, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, dan kerjasama antara lembaga. Untuk melaksanakan tugas dimaksud, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaanmempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan;
2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi; dan
3. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan pengelolaan sumber belajar dan kerjasama.

Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan terdiri dari:

1. Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi mempunyai tugas: melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi, pengelolaan lembaga sertifikasi penyelenggara pemerintahan provinsi, memfasilitasi pelaksanaan uji kompetensi dan sertifikat kompetensi di lingkungan pemerintah kabupaten/kota, serta pembinaan, pengkoordinasi, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi kompetensi
2. Sub Bidang Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi, mempunyai tugas: melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pengembangan kerjasama antar lembaga, monitoring dan evaluasi.
3. Sub Bidang Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengelolaan sumber belajar, termasuk pustaka dan laboratorium, penyiapan dan pelaksanaan kerjasama antar lembaga, pendidikan formal, pendidikan kepamongprajaan, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengelolaan sumber belajar dan kerjasama antar lembaga
4. **Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis**

Dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi mempunyai fungsi:

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum.
2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti.
3. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan.

Bidang Diklat Pimpinan terdiri dari:

1. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintah dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan kompetensi teknis umum.
2. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintah dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan kompetensi teknis inti.
3. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi TeknisPilihan, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintah dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan kompetensi teknis pilihan.
4. **Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional**

Dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi jabatan fungsional. Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud, Bidang Diklat Teknis mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelak sanaan di bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional;
2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelak sanaan di bidang Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional.
3. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelak sanaan di bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional.

BidangPengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional terdiri dari:

1. Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintah dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelatihan pembentukan jabatan fungsional.
2. Sub Bidang Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintah dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelatihan penjenjangan jabatan fungsional
3. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional,mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintah dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi teknis jabatan fungsional.
4. **Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial**

Dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan, dan prajabatan, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Jabatan Pimpinan Tinggi.
2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan.
3. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang Pengembangan Kompetensi Prajabatan.

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerialterdiri dari:

1. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Jabatan Pimpinan Tinggi, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintah dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporanPengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Jabatan Pimpinan Tinggi
2. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintah dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan
3. Sub Bidang Pengembangan KompetensiPrajabatan, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintah dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan Pengembangan Kompetensi Prajabatan.
4. **Aspek Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Keadaan Pegawai

Seiring dengan kebijakan pemerintah dalam pembatasan rekrutmen PNS atau moratorium PNS, juga berdampak pada kuantitas PNS di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang disebabkan adanya PNS yang pensiun atau pindah ke SKPD lain. Saat ini jumlah pegawai Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, keadaan per 31 Desember 2018 berjumlah 85 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 2011 – 2017

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **TAHUN** | **ESS.II** | **ESS.III** | **ESS. IV** | **WIDYAISWARA** | **STAFF** | **JUMLAH** |
| **1.** | 2014 | 1 | 5 | 11 | 28 | 49 | 94 |
| **2.** | 2015 | 1 | 5 | 11 | 28 | 52 | 96 |
| **3.** | 2016 | 1 | 5 | 11 | 25 | 47 | 89 |
| **4.** | 2017 | 1 | 5 | 15 | 19 | 48 | 88 |
| **5.** | 2018 | 1 | 5 | 15 | 19 | 45 | 85 |

**GRAFIK PERBANDINGAN**

**JUMLAH PEGAWAI TAHUN 2014 – 2018**

Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

Tabel 1.3. Data PNS Badan Pengembangan Sumber daya Manusia berdasarkan Pendidikan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pendidikan** | **Jumlah** | | | | |
| 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| **S3** | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| **S2** | 36 | 33 | 25 | 28 | 25 |
| **S1** | 15 | 18 | 18 | 21 | 24 |
| **D3** | 8 | 9 | 9 | 7 | 6 |
| **D2** | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **SLTA** | 27 | 29 | 30 | 25 | 21 |
| **SLTP** | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **SD** | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **JUMLAH** | 94 | 96 | 89 | 88 | 85 |

Grafik Perbandingan Komposisi Pegawai Menurut Pendidikan

**Sarana dan Prasarana**

Tabel 1.5. Data Sarana dan Prasarana Badan Pengembangan Sumber daya Manusia 2018

| No. | Sarana/ Prasarana | Jumlah | Keterangan |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Sarana:** |  |  |
| 1 | Aula | 1 | Baik |
| 2 | Ruang Kelas | 3 | Baik |
| 3 | Ruang Diskusi | 1 | Baik |
| 4 | Ruang Kantor | 2 | Baik |
| 5 | Ruang Komputer | 1 | Baik |
| 6 | Asrama bagi peserta | 3 | Baik |
| 7 | Perpustakaan | 1 | Baik |
| 8 | Ruang Makan | 1 | Baik |
| 9 | Fasilitas Olahraga/Fitness | 1 | Baik |
| 10 | Tempat Ibadah/Mushalla | 1 | Baik |
|  |  |  |  |
|  | **Prasarana** |  |  |
| 1 | Komputer | 20 unit | Baik |
| 2 | Wireless | 10 unit | Baik |
| 3 | OHP | 12 unit | Rusak |
| 4 | Faximile | 2 unit | Baik |
| 5 | Pesawat HT | 12 unit | Baik |
| 6 | Pesawat Komunikasi | 2 unit | Baik |
| 7 | TV Monitor | 6 unit | Baik |
| 8 | Video player | 1 unit | Baik |
| 9 | Keyboard/speaker | 1 buah | Baik |
| 10 | Tensimeter | 2 unit | Baik |
| 11 | AC | 68 buah | Baik |
| 12 | Timbangan badan | 1 buah | Baik |
| 13 | LCD proyektor | 13 unit | Baik |
| 14 | Komputer laburatorium | 29 unit | Baik |
| 15 | Notebook | 11 unit | 3 buah rusak |
| 16 | Filling cabinet | 2 buah | Baik |
| 17 | Rak arsip | 4 buah | Baik |
| 18 | Wifi USB | 5 buah | Baik |
| 19 | Wireless access point | 4 buah | Baik |
| 20 | Mikrooptik wireless LAN | 1 buah | Baik |
| 21 | Rollingdoor sekat ruang diskusi | 1 paket | Baik |
| 22 | Gordyn dan vitrage | 1 paket | Baik |
| 23 | Printer laser | 2 unit | Baik |
| 24 | Genset | 2 unit | Baik |
| 25 | Sekat antar ruang | 1 paket | Baik |
| 26 | CCTV | 2 paket | Baik |

**Anggaran**

Pagu anggaran untuk program dan kegiatan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat rentang tahun 2014 sampai tahun 2016 terjadi peningkatan cukup signifikan. Namun pada 2017 terjadi pengurangan anggaran yang cukup besar, yaitu sebesar Rp 4.262.405.165. Pada tahun 2018 kembali mengalami kenaikan sebesar Rp 1.136.412.814 dibanding anggaran tahun 2017. Hal ini tentunya belum sejalan dengan ukuran standar yang telah ditetapkan dalam Surat Edaran Menteri Dalam Negeri tentang Pengalokasian Anggaran untuk Peningkatan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah minimal 2,5% - 5% dari APBD masing-masing daerah. Sehingga sulit untuk mencapai target indikator daerah Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun. Dari total pagu anggaran 2018 sebesar 18.686.307.530, sebanyak Rp 10.216.150.000 merupakan kegiatan pola kontribusi yang ditujukan untuk pengembangan kompetensi aparatur Kabupaten/Kota. Jadi 54,67 % dari anggaran BPSDM terpakai untuk kegiatan dengan pola kontribusi, dan Rp 5.630.633.314 (30,13 %) digunakan untuk kebutuhan kegiatan rutin di 5 program belanja non urusan dan program pembinaan dan pengembangan aparatur untuk peningkatan kelembagaan. Jadi hanya sebesar Rp 2.625.041.616 (14,04 %) yang bisa dialokasikan untuk kegiatan yang mendukung pencapaian indikator daerah Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun.

Tabel 1.6. Anggaran BPSDM periode 2014 – 2018

|  |  |
| --- | --- |
| **Perkembangan Jumlah Dana APBD**  **Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Sumatera Barat** | |
| **TAHUN** | **RUTIN/APBD** |
| **2014** | 15.557.033.144,- |
| **2015** | 20.862.685.365,- |
| **2016** | 21.812.299.881,- |
| **2017** | 17.549.894.716,- |
| **2018** | 18.686.307.530,- |

Adapun perbandingan jumlah anggaran APBD yang dialokasikan 5 tahun terakhir akan disajikan dalam grafik berikut :

**Kondisi Aparatur Sipil Negara Provinsi Sumatera Barat**

Aparatur Sipil Negara Provinsi Sumatera Barat merupakan stakeholders utama bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Keberadaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kapasitas ASN provinsi Sumatera Barat serta ASN Kabupaten/Kota. Oleh sebab itu hal yang paling strategis adalah mengetahui peta kondisi ASN Provinsi Sumatera Barat.

Dengan adanya ketentuan bahwa setiap ASN harus mengikuti minimal 20 jam pelajaran,maka potensi pelaksanaan diklat untuk seluruh ASN Provinsi Sumatera Barat menjadi cukup besar peluangnya. Dengan jumlah ASN Provinsi Sumatera Barat sebanyak 20.056 orang tentunya pelaksanaan diklat di tahun-tahun mendatang akan sangat padat. Namun selalu terbentur pada alokasi dana anggaran yang tersedia. Untuk itu sangat diperlukan evaluasi program dan kegiatan yang prioritas untuk dilaksanakan agar target peningkatan sumber daya aparatur di lingkungan Provinsi Sumatera Barat dapat tercapai.

D. **Isu Isu Strategis Diklat**

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 dan dikuasai 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 reforamasi kediklatan yaitu reformasi sumber daya kediklatan melalui peningkatan kualitas tenaga kediklatan secara sistemik dan berkelanjutan;
4. Kurangnya optimalnya koordinasi, sinkronisasi dan standarisasi program antara pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota, dan;
5. Kurangnya ketersedian alokasi anggaran kediklatan yang memadai.

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

1. Masih kurangnya kuantitas tenaga Widyaiswara;
2. Kurangnya sarana dan prasarana penunjang diklat;
3. Lemahya koordinasi antar bidang;
4. Belum maksimalnya upaya pengembangan Widyaiswara;
5. Belum optimalnya analisis kebutuhan diklat;
6. Publikasi kegiatan yang belum maksimal;
7. Belum tersedianya alokasi anggaran kediklatan yang memadai.

**E. Teknis Penyusunan dan Sistematika LAKIP**

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini menyajikan pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat selama tahun 2018. Dalam Laporan ini, pencapaian kinerja diukur dari pencapaian sasaran, yaitu dengan melakukan pengukuran atas indikator-indikator yang dianggap mampu mengukur pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 dan/atau Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.

Untuk penyusunan tersebut memerlukan data-data kinerja dari seluruh bidang yang telah melaksanakan fungsi yang berkaitan dengan kinerja tersebut. Adapun sumber data kinerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Data kinerja yang berkaitan dengan Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja didapatkan dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan penilaian dokumen perencanaan dan kinerja seperti Perjanjian Kinerja, Pengukuran Rencana aksi serta proses pelaksanaan pengawasan dan evaluasi kegiatan oleh Pimpinan OPD.
2. Data kinerja yang berkaitan dengan Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program dan kegiatan didapatkan dari laporan Simbangda yang datanya didapat dari Laporan Realisasi Anggaran berdasarkan pelaksanaan seluruh kegiatan
3. Data kinerja yang berkaitan dengan Indeks Kepuasan Masyarakat didapatkan dari laporan Sub bagian Umum dan Kepegawaian berdasarkan kuesioner yang diadakan dalam pelaksanaan kegiatan seluruh bidang dalam satu tahun.
4. Data kinerja yang berkaitan dengan Persentase jumlah ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun didapatkan dari laporan pelaksanaan kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pengembangan Kompetensi Teknis, Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional dalam satu tahun.
5. Data kinerja yang berkaitan dengan Indikator kinerja Persentase lulusan diklat dengan prediket minimal memuaskan didapatkan dari laporan pelaksanaan kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pengembangan Kompetensi Teknis, Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional dalam satu tahun..
6. Data kinerja yang berkaitan dengan Indikator kinerja Persentase kelulusan uji kompetensi Jumlah ASN yang telah mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM didapatkan dari laporan pelaksanaan kegiatan Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan dalam satu tahun.

Dengan tersedianya data ini maka penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dapat dilaksanakan dengan baik dengan dukungan data yang valid.

Untuk menyajikan laporan ini maka akan disusun dalam sistematika penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (Strategisc Issued) yang sedang dihadapi organisasi.

BAB II : PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Pada Bab ini diuraikan ringkasan / ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA

1. Pada Sub Bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis Capaian Kinerja.
2. Pada Sub Bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja.

BAB IV : PENUTUP

Pada Bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

****



BAB II

1. **RENCANA STRATEGIS DAN RENCANA KINERJA TAHUN 2018**

**A.1 Rencana Strategis**

Sebagai lembaga teknis daerah, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat berkedudukan sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan daerah Provinsi Sumatera Barat di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur.

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021, yang berkaitan dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dapat diuraikan seperti berikut :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Visi** | **Misi II** | **Tujuan** | **Sasaran** |
| Terwujudnya Masyarakat Sumatera Barat yang Madani dan Sejahtera | Meningkatkan Tata Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Profesional | Meningkatkan profesionalitas aparatur pemerintah dan bebas KKN | Meningkatnya profesionalitas ASN |
| **Indikator Sasaran** | | | |
| Meningkatnya Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur dan Meningkatnya Jumlah Aparatur Mengikuti Diklat Sesuai Tugas Pokok dan Fungsi | | | |

Sehubungan dengan tabel di atas serta memperhatikan tugas pokok dan fungsi maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat menetapkan visi, yaitu :

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

Untuk mewujudkan Visi tersebut di atas Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Sumatera Barat menetapkan Misi sebagai berikut :

1. **Melaksanakan pengembangan sumber daya manusia dengan menerapkan total quality management kepada ASN Prov. Sumbar.**
2. **Mengembangkan kelembagaan BPSDM yang modern dan berbasis teknologi**

Sesuai Rencana Strategis tahun 2016-2021, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat menetapkan tujuan :

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

Dengan sasaran sebagai berikut :

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

**A.2. Strategi dan Kebijakan**

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran tersebut, maka strategi dan kebijakan yang diambil adalah:

1. Mengintegrasikan pelatihan ASN Prov. Sumbar dibawah koordinasi BPSDM.

***Kebijakan :***

1. Pengintegrasian penyelenggaraan pelatihan ASN Provinsi Sumatera Barat;
2. Mengembangkan jenis pelatihan berbasis pemecahan masalah.

***Kebijakan :***

1. Pengembangan jenis pelatihan berbasis pemecahan masalah
2. Penetapan standar tingkat pendidikan yang lebih tinggi dalam persyaratan jabatan ASN.

***Kebijakan :***

1. Sistem pengembangan ASN strategis Provinsi Sumatera Barat
2. Menetapkan standar kompetensi profesi jabatan ASN.

***Kebijakan :***

1. Sistem pengembangan ASN strategis Provinsi Sumatera Barat
2. Meningkatkan standar kualitas SDM, metode, sarana dan prasarana pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi.

***Kebijakan :***

1. Sistem penyelenggaraan pengembangan ASN Provinsi Sumatera Barat
2. Menetapkan standar kualitas penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi.

***Kebijakan :***

1. Standar minimal kualitas penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi

**A.3 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja yang digunakan harus memenuhi kriteria spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, relevan dan sesuai dengan kurun waktu tertentu. Penggunaan indikator kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah suatu aktivitas atau program telah dilakukan secara efisien dan efektif.

Indikator Kinerja BPSDM dalam 3 tahun terakhir mengalami perubahan, hal ini disebabkan dari hasil evaluasi Kemendagri perlu dilakukan revisi kembali terhadap indikator kinerja agar lebih mendukung target kinerja daerah. Hal ini mengakibatkan antara indikator kinerja tahun 2016, 2017 dan 2018 berbeda. Berdasarkan dokumen rencana strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat tahun 2016 – 2021, indikator kinerja untuk tahun 2018 dapat diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel 2.1 Indikator Kinerja Tahun 2018**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TUJUAN** | **SASARAN STRATEGIS** | **INDIKATOR KINERJA** | **TARGET** |
| Meningkatnya Kinerja Organisasi | Meningkatnya Tata Kelola Organisasi | 1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja | B |
| 1. Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program dan kegiatan | 95  85 |
| Meningkatnya Kompetensi ASN dan Stakeholder | Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan | 1. Indeks Kepuasan Masyarakat | 73 |
| 1. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun | 1,17 |
| Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur | 1. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan | 80 |
| 1. Persentase kelulusan uji kompetensi | 90 |

**Penetapan Kinerja**

1. **Penetapan Kinerja**

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 2018 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 2018 dapat disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 2.2 Penetapan Kinerja Tahun 2018**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **SASARAN STRATEGIS** | **INDIKATOR KINERJA** | **TARGET** |
| Meningkatnya Tata Kelola Organisasi | 1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja | B |
| 1. Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program dan kegiatan | 95  85 |
| Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan | 1. Indeks Kepuasan Masyarakat | 73 |
| 1. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun | 1,17 |
| Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur | 1. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan | 80 |
| 1. Persentase kelulusan uji kompetensi | 90 |

Perubahan indikator kinerja sasaran strategis dilakukan untuk lebih menggambarkan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dalam perencanaan pada Tahun 2018.

Untuk mewujudkan target kinerja pada tahun 2018, untuk Belanja Langsung pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dialokasikan anggaran sebesar Rp 18.686.307.530 yang dilaksanakan melalui 7 program yaitu :

**Tabel 2.3 Pagu Anggaran BPSDM Tahun 2018**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO.** | **PROGRAM** | **ANGGARAN** |
|  | Pelayanan Administrasi Perkantoran | 3.415.085.469 |
|  | Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | 541.109.900 |
|  | Peningkatan Disiplin Aparatur | 68.456.000 |
|  | Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | 112.672.600 |
|  | Peningkatan Peng. Sistem Pelaporan Capaian kinerja | 324.764.275 |
|  | Pendidikan Kedinasan | 12.612.674.216 |
|  | Pembinaan dan Pengembangan Aparatur | 1.611.545.070 |
| **JUMLAH** | | **18.686.307.530** |

****



BAB III

1. **Metodologi Pengukuran Capaian Kinerja**

Indikator kinerja dari sasaran strategis disusun berdasarkan isu-isu strategis yang menjadi permasalahan atau hal-hal yang perlu dilakukan peningkatan terkait dengan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam kewenangannya melaksanakan peningkatan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan.

Metodologi Pengukuran Capaian Kinerja dilakukan dengan cara :

* + - 1. Mengumpulkan data hasil pelaksanaan seluruh kegiatan, terutama pelaksanaan kegiatan peningkatan kompetensi aparatur.
      2. Membandingkan realisasi dengan target yang telah ditetapkan di dalam Perjanjian Kinerja.
      3. Menghitung persentase capaian kinerja.
      4. Menghitung rata-rata capaian kinerja dari seluruh indikator sasaran strategis yang telah ditetapkan.

Untuk 6 indikator sasaran strategis tahun 2018, dasar pengukuran kinerja antara lain :

Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan nilai hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2017 dengan target nilai yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja tahun 2018.

Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program dan kegiatan.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan persentase realisasi fisik dan keuangan dengan target persentase fisik dan keuangan yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja tahun 2018.

Indeks Kepuasan Masyarakat.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan nilai rata-rata hasil survey kepuasan peserta diklat dari 5 buah kegiatan dengan nilai indeks kepuasan masyarakat yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja tahun 2018.

Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan total jumlah aparatur Prov. Sumatera Barat yang mengikuti peningkatan kompetensi dengan total jumlah aparatur Prov. Sumatera Barat (kondisi Desember 2018).

Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan jumlah nilai aparatur peserta diklat dari 8 kegiatan dengan prediket minimal memuaskan dengan target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja tahun 2018.

Persentase kelulusan uji kompetensi.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan jumlah kelulusan peserta uji kompetensi dari 2 kegiatan dengan target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja tahun 2018.

1. **Hasil Pengukuran Kinerja**

Hasil pengukuran kinerja dari indikator sasaran strategis tahun 2018 adalah sebagai berikut :

**Tabel. 3.1.**

**Sasaran Strategis dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2018**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sasaran Strategis** | **Indikator Kinerja** | **Target** | **Realisasi** | **Capaian** |
| Meningkatnya Tata Kelola Organisasi | 1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja | B | B | 100% |
| 1. Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program dan kegiatan | 95  85 | 77,80  50,74 | 81,89%  59,69% |
| Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan | 1. Indeks Kepuasan Masyarakat | 73 | 88,53 | 121,27% |
| 1. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun | 1,17 | 1,04 | 88,88% |
| Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur | 1. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan | 80 | 87,08 | 108,85% |
| 1. Persentase kelulusan uji kompetensi | 90 | 73,60 | 81,77% |
| **Rata-rata Kinerja** | | | | **91,76%** |

Dari hasil pengukuran kinerja terhadap 6 indikator sasaran strategis pada tahun 2018, didapatkan nilai rata-rata kinerja BPSDM pada tahun 2018 sebesar 91,76 %. Hasil ini cukup memuaskan walaupun dengan keterbatasan anggaran APBD namun BPSDM masih mampu berkinerja dengan baik.

1. **Capaian Kinerja Organisasi**

Capaian kinerja dapat dilihat dengan membandingkan antara realisasi yang dicapai dengan target yang telah ditentukan pada penetapan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat tahun 2018.

Hasil dari perbandingan tersebut menjadi ukuran bagi suatu organisasi untuk menilai sejauh mana tingkat keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Sumatera Barat pada tahun anggaran 2018 berkedudukan sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas-tugas Pemerintahan Daerah Provinsi Sumatera Barat di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur.

1. **Perbandingan Target dengan Capaian Kinerja Tahun 2018.**

Berdasarkan hasil perbandingan antara target dengan realisasi sebagaimana tercantum pada tabel 2.1 diatas, terlihat bahwa ada 3 indikator sasaran strategis yang tidak tercapai, tetapi juga ada 2 indikator yang capaian kinerjanya melebihi target kinerja. Dan 1 indikator terpenuhi sesuai target. Sehingga secara keseluruhan didapat kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat telah mencapai **91,76 %**. Untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut :

1. **Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja.**

Untuk indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja, data yang dipakai adalah nilai evaluasi akuntabilitas kinerja pada tahun 2017, karena ada beberapa parameter penilaian yang dijadikan patokan untuk menetapkan nilai akuntabilitas kinerja, yaitu :

1. Perencanaan kinerja (bobot 30 %)
2. Pengukuran kinerja (bobot 25 %)
3. Pelaporan kinerja (bobot 15 %)
4. Evaluasi internal (bobot 10 %)
5. Pencapaian sasaran/kinerja organisasi (bobot 20 %)

Target nilai evaluasi akuntabilitas kinerja BPSDM pada tahun 2017 sesuai dengan Perjanjian Kinerja yang disusun adalah **B**. Berdasarkan hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2017 oleh Inspektorat, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memperoleh nilai **60,53%** dengan kategori **B**. Dengan pengertian AKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia baik, Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki system yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan. Dengan sesuainya realisasi dengan target yang ditetapkan maka capaian kinerja untuk indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja adalah 100 %.

Tabel. 3.2

Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 1

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **SASARAN STRATEGIS** | **INDIKATOR KINERJA** | **TARGET KINERJA** | **REALISASI** | **% CAPAIAN** |
| 1 | Meningkatnya Tata Kelola Organisasi | Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja | B | B | 100 |

1. **Persentase Capaian Realisasi Fisik dan Keuangan Pelaksanaan Program dan Kegiatan.**

Untuk tahun anggaran 2018 terdapat 7 program dan 74 kegiatan yang menjadi target kinerja BPSDM. Dan BPSDM mendapatkan anggaran sebesar Rp 18.686.307.530 dimana sebesar Rp 10.216.150.000 adalah dana kontribusi dari Kabupaten/Kota yang dianggap sebagai pendapatan sehingga masuk ke dalam APBD Provinsi Sumatera Barat. Dari total anggaran Rp 18.686.307.530 tersebut terealisasi sebesar Rp 9.482.011.254. Untuk capaian realisasi fisik BPSDM dari target 95 % hanya tercapai **77,80 %** dan realisasi keuangan dari target sebesar 85 % hanya tercapai sebesar **50,74 %.** Faktor penghambat tercapainya realisasi fisik dan keuangan adalah disebabkan adanya 20 kegiatan kontribusi yang tidak terlaksana. 19 kegiatan tidak terlaksana dikarenakan tidak adanya pengiriman ASN dari Kabupaten/Kota untuk mengikuti diklat-diklat dengan pola kontribusi disebabkan Kabupaten/kota lebih memprioritaskan anggaran untuk pembangunan infrastruktur serta pembiayaan anggaran untuk kenaikan TPP sebagai peningkatan kesejahteraan pegawai. Dan 1 kegiatan yaitu uji kompetensi sertifikasi tidak direalisasikan karena BPSDM mendapatkan bantuan dana APBN berupa dana Dekonsentrasi untuk pelaksanaan kegiatan tersebut, sehingga anggaran APBD yang dianggarkan untuk kegiatan tersebut tidak direalisasikan. Hanya saja pada saat dilakukan perubahan anggaran, berdasarkan putusan Kepala Bakeuda, seluruh anggaran kontribusi tidak boleh dikurangi karena akan mengganggu performa pendapatan daerah, sehingga menjadi sisa anggaran yang cukup besar dan membuat kinerja BPSDM menjadi sangat rendah. Untuk itu pada Rencana Kerja tahun 2019 BPSDM memprioritaskan kegiatan kontribusi yang benar-benar bisa dilaksanakan agar kegagalan serupa tidak terulang.

Tabel. 3.3

Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 2

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **SASARAN STRATEGIS** | **INDIKATOR KINERJA** | **TARGET KINERJA** | **REALISASI** | **% CAPAIAN** |
| 1 | Meningkatnya Tata Kelola Organisasi | Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program dan kegiatan | 95 %  85 % | 77,80 %  50,74 % | 81,89  59,69 |

1. **Indeks Kepuasan Masyarakat**

Untuk mencapai kinerja pada indikator Indeks Kepuasan Masyarakat, telah dilakukan survey kepuasan masyarakat yangmana sasaran dari survey tersebut adalah peserta diklat dari 5 jenis diklat yang dipilih untuk sampel pengambilan survey. Didalam survey terdapat 14 item penilaian yang menjadi dasar penilaian kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan diklat oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu :

1. Kemudahan Prosedur pelayanan di unit kerja
2. Kesesuaian persyaratan pelayanan dengan jenis pelayanan
3. Kejelasan dan kepastian petugas yang melayani
4. Kedisiplinan petugas dalam memberikan pelayanan
5. Tanggungjawab petugas dalam memberikan pelayanan
6. Kemampuan petugas dalam memberikan pelayanan
7. Kecepatan pelayanan di unit pelayanan
8. Keadilan untuk mendapatkan pelayanan di unit pelayanan
9. Kesopanan dan keramahan petugas dalam memberikan pelayanan
10. Biaya untuk mendapatkan pelayanan
11. Kesesuaian antara biaya yang dikeluarkan dengan biaya yang ditetapkan
12. Cepat tanggap petugas dalam menyikapi keluhan pelayanan.
13. Kenyamanan di lingkungan unit pelayanan
14. Keamanan pada unit pelayanan.

Hasil dari survey ini nantinya akan menjadi bahan evaluasi terhadap pelaksanaan diklat pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dan juga menjadi rujukan untuk memperbaiki kekurangan dan kelemahan agar pelaksanaan diklat menjadi lebih baik dan tentunya akan meningkaykan kualitas pelayanan serta mutu pelaksanaan diklat oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia kedepan. Hasil survey tersebut dapat dilihat pada tabel 2.6. berikut:.

Tabel. 3.4.

Capaian Kinerja Indeks Kepuasan masyarakat Tahun 2018

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | JENIS DIKLAT | JUMLAH PESERTA | INDEKS HASIL SURVEY |
|  | Diklat PIM Angk. III (Kontribusi) | 30 | 86,02 |
|  | Diklat PIM Tk. IV Angk.I (Kota Bukittinggi dan Solok) | 30 | 87,78 |
|  | Diklat PIM Tk. IV (Kota Padang) | 30 | 86,95 |
|  | Diklat Prajab Kategori 1 dan Kategori 2 | 54 | 91,15 |
|  | Diklat Lurah | 27 | 90,76 |
| TOTAL | | 171 | 88,53 |
| CAPAIAN KINERJA | |  | 121,27% |

Dari survey kepuasan masyarakat terhadap 5 diklat didapatkan nilai rata-rata kepuasan peserta diklat sebesar 88,53. Hasil ini dibandingkan dengan target indikator indeks kepuasan masyarakat pada tahun 2018 yaitu 73 dan dikali 100 %, sehingga didapat capaian kinerja sebesar 124,08 %. Indeks 88,10 berdasarkan tabel 2.6. masuk dalam kategori **SANGAT BAIK.** Hal ini tentunya menjadi cambuk bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia agar tidak berpuas diri dan terus melakukan perbaikan-perbaikan demi terwujudnya visi **Professional Dalam Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur**.

Tabel. 3.5.

Kategori Mutu Pelayanan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| NO | NILAI INTERVAL | MUTU PELAYANAN | KINERJA PELAYANAN |
|  | 25 – 43,75 | D | TIDAK BAIK |
|  | 43,76 – 62,50 | C | KURANG BAIK |
|  | 62,51 – 81,25 | B | BAIK |
|  | 81,26 – 100 | A | SANGAT BAIK |

Berikut table perbandingan target dan realisasi kinerja dari indikator Indeks Kepuasan Masyarakat.

Tabel. 3.6

Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 3

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **SASARAN STRATEGIS** | **INDIKATOR KINERJA** | **TARGET KINERJA** | **REALISASI** | **% CAPAIAN** |
| 1 | Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan | Indeks Kepuasan Masyarakat | 73 | 88,53 | 121,27 |

1. **Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun**

Untuk mencapai kinerja pada indikator Persentase jumlah ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 jam pelajaran dalam setahun, telah dilakukan beberapa kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk ASN di lingkungan pemerintah Provinsi Sumatera Barat dengan sumber dana APBD. Kinerja diukur dengan cara penghitungan :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jumlah ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 JPL/tahun | X | 100 % |
| Jumlah ASN di Provinsi Sumbar |

Adapun pelaksanaan diklat dan hasil capaiannya dapat dilihat pada tabel 2.2 berikut:

Tabel. 3.7.

Capaian Kinerja Persentase jumlah ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah

mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| NO | JENIS DIKLAT | JUMLAH PESERTA | CAPAIAN  KINERJA |
| 1 | Diklat Kepemimpinan tingkat III | 24 | 100 % |
| 2 | Diklat Kepemimpinan tingkat IV | 29 | 100% |
| 3 | Diklat Fungsional Pengawas Sekolah | 30 | 100% |
| 4 | Diklat Kepemimpinan tingkat II/RLA | 5 | 100% |
| 5 | Diklat Teknis Perencanaan dan PenganggaranBerbasis Kinerja | 30 | 100% |
| 6 | Diklat Teknis Manajemen Bencana | 30 | 100% |
| 7 | Pengiriman Peserta Diklat Pendididkan Dasar bagi CPNS Gol.II dan III | 7 | 100% |
| 8 | Diklat Prajab Kategori 1 dan Kategori 2 | 54 | 100% |
| TOTAL | | 209 | 100 % |
| CAPAIAN KINERJA | |  | 1,04 % |

*Sumber: Seluruh bidang di BPSDM*

Berdasarkan uraian dari tabel 2.2.tersebut di atas, diketahui bahwa jumlah peserta dari 8 kegiatan diklat yang dilaksanakan pada tahun 2018 berjumlah 209 orang. Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja jumlah peserta tersebut dibagi jumlah ASN di lingkungan Provinsi Sumatera Barat yaitu 20.056 orang (kondisi Desember 2018). Dengan menggunakan formula penghitungan, didapat hasil 1,04 dan kemudian dibandingkan dengan target indikator yaitu 1,17 maka didapatkan kinerja sebesar 88,88 %. Untuk penghitungan capaian kinerja menggunakan perhitungan sebagai berikut :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 209 | X | 100 % | = 1,04% |
| 20.056 |

Berikut tabel perbandingan target dan realisasi kinerja dari indikator Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun.

Tabel. 3.8

Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 4

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **SASARAN STRATEGIS** | **INDIKATOR KINERJA** | **TARGET KINERJA** | **REALISASI** | **% CAPAIAN** |
| 1 | Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan | Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun | 1,17 % | 1,04 % | 88,88 |

1. **Persentase Lulusan Diklat dengan Predikat Minimal Memuaskan**

Untuk mencapai target kinerka pada indikator Persentase Lulusan Diklat dengan Predikat Minimal Memuaskan, dari 8 kegiatan yang dilaksanakan, yaitu :

1. Diklat Kepemimpinan tingkat II/RLA.

Dari 5 orang peserta, seluruhnya mendapatkan nilai memuaskan.

1. Diklat Kepemimpinan tingkat III

Dari 24 orang peserta, seluruhnya mendapatkan nilai memuaskan.

1. Diklat Kepemimpinan tingkat IV

Dari 29 orang peserta, seluruhnya mendapatkan nilai memuaskan

1. Diklat Fungsional Pengawas Sekolah

Dari 30 orang peserta, sebanyak 28 orang yang mendapatkan predikat memuaskan

1. Diklat Teknis Perencanaan dan Penganggaran Berbasis Kinerja

Dari 30 orang peserta, sebanyak 29 orang yang mendapatkan predikat memuaskan

1. Diklat Teknis Manajemen Bencana

Dari 30 orang peserta, sebanyak 16 orang yang mendapatkan predikat memuaskan

1. Pengiriman Peserta Diklat Pendididkan Dasar bagi CPNS Gol.II dan III

Dari 7 orang peserta, seluruhnya mendapatkan nilai memuaskan

1. Diklat Prajab Kategori 1 dan Kategori 2

Dari 54 orang peserta, sebanyak 44 orang yang mendapatkan predikat memuaskan

Dari total 8 kegiatan, terdapat 209 orang peserta, dan yang mendapatkan predikat memuaskan dan sangat memuaskan adalah sebanyak 182 orang, sehingga persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan adalah :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jumlah peserta yang lulus dengan predikat minimal memuaskan | X | 100 % |  |
| Jumlah peserta diklat |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 182 | X | 100 % | = **87,08 %** |
| 209 |

Berikut tabel perbandingan target dan realisasi kinerja dari indikator Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan.

Tabel. 3.8

Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 5

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **SASARAN STRATEGIS** | **INDIKATOR KINERJA** | **TARGET KINERJA** | **REALISASI** | **% CAPAIAN** |
| 1 | Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur | Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan | 1,17 % | 1,04 % | 88,88 |

1. **Persentase Kelulusan Uji Kompetensi**

Untuk mencapai kinerja pada indikator Jumlah ASN yang telah mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM, telah dilakukan uji kompetensi terhadap aparatur di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Sumatera Barat dan P2UPD. Dari hasil uji kompetensi terhadap peserta dari Satuan Polisi Pamong Praja yang berjumlah 124 orang, yang mendapat sertifikat uji kompetensi sebanyak 79 orang. Sedangkan 45 orang dinyatakan tidak lulus. Dan dari peserta P2UPD sebanyak 126 orang yang mendapat sertifikat uji kompetensi sebanyak 105 orang, dan sisanya 21 orang tidak lulus, penyebab tidak lulus adalah karena tidak lulus dalam verifikasi, bahan yang tidak lengkap serta kemampuan tidak mencukupi. Adapun pelaksanaan uji kompetensi tersebut dan hasil capaiannya dapat dilihat pada tabel 2.4.berikut:

Tabel. 3.9.

Capaian Kinerja Persentase kelulusan uji kompetensi Tahun 2018

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | KEGIATAN | JUMLAH PESERTA | JUMLAH KELULUSAN | PERSENTASE KELULUSAN |
|  | Uji Kompetensi untuk Aparatur Satpol PP Prov. Sumbar | 124 | 79 | 63,71 % |
|  | P2UPD | 126 | 105 | 83,33 % |
| TOTAL | | 250 | 184 | 73,60 % |
| CAPAIAN KINERJA | |  |  | 73,60 % |

*Sumber: Bidang Diklat Fungsional*

Berdasarkan data dari tabel 2.4.tersebut di atas, persentase kelulusan adalah sebesar 73,60 %. Dan untuk pengukuran capaian kinerja Jumlah ASN yang telah mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM memakai penghitungan : jumlah peserta yang lulus dibagi dengan target jumlah ASN yang mendapat sertifikasi kompetensi tahun 2018, kemudian dikali 100 %. Jadi berdasarkan rumus tersebut, 184 dibagi 250, dikali 100 %, sehingga didapat hasil capaian kinerja sebesar 73,60 %.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jumlah peserta yang lulus uji kompetensi | X | 100 % |  |
| Jumlah peserta uji kompetensi |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 184 | X | 100 % | = 73,60 % |
| 250 |

Tabel. 3.10

Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 5

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **SASARAN STRATEGIS** | **INDIKATOR KINERJA** | **TARGET KINERJA** | **REALISASI** | **% CAPAIAN** |
| 1 | Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur | Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan | 1,17 % | 1,04 % | 88,88 |

1. **Perbandingan Kinerja Tahun 2018 dengan Kinerja Tahun 2017 dan 2016**

Capaian kinerja tahun 2018 merupakan realisasi dari target kinerja yang menjadi indikator pencapaian kinerja tahun kedua dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021. Oleh sebab itu perbandingan kinerja tahun ini dengan kinerja tahun sebelumnya tidak dapat dilakukan secara peer to peer pada setiap indikator kinerja, karena indikator kinerja yang telah ditetapkan tahun ini memiliki perbedaan yang mendasar dari segi indikator dan satuan ukurnya. Perbedaan tersebut dapat dilihat tabel 3.10. berikut:

Tabel. 3.11.

Perbandingan Kinerja Tahun 2016 Dengan Tahun 2018

|  |  |
| --- | --- |
| **TAHUN 2016** | **TAHUN 2018** |
| | **Sasaran Strategis** | **Indikator Kinerja** | **Capaian**  **(%)** | | --- | --- | --- | | **1** | **2** | **5** | | **Meningkatnya kompetensi aparatur melalui Diklat sesuai dengan kebutuhan** | Persentase Alumni Diklat Kepemimpinan | 100 | | Persentase Alumni Diklat Teknis | 100 | | Persentase Alumni Diklat Fungsional | 100 | | Persentase Alumni Diklat Prajabatan | 100 | | Persentase Perkembangan Hasil Belajar Peserta Diklat | 101,42 | | Persentase Alumni yang menindaklanjuti Hasil Diklat | 100 | | **Meningkatakan sumberdaya kediklatan yang modren dan profesional** | Penilaian rata-rata minimum terhadap penguasaan materi dan performance Widyaiswara | 118,56 | | Persentase hasil audit mutu internal dan eksternal yang ditindaklanjuti | 100 | | Rata-Rata Kinerja | | 102,50 | | |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Sasaran Strategis** | **Indikator Kinerja** | **% Capaian** | | (2) | (3) | (4) | | Meningkatnya Tata Kelola Organisasi | Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja | 100 | | Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program dan kegiatan | 81,89  59,69 | | Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan | Indeks Kepuasan Masyarakat | 121,27 | | Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun | 88,88 | | Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur | Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan | 108,85 | | Persentase kelulusan uji kompetensi | 81,77 | |  | Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja | 100 | | Rata-Rata Kinerja | | 91,76 | |

*Sumber: Diolah Dari Berbagai Sumber*

Dari tabel perbandingan terlihat perbedaan indikator kinerja sasaran yang ditetapkan pada tahun 2016 dengan tahun 2018. Hal ini disebabkan pada tahun 2016 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih bernama Badan Diklat, dimana terdapat perbedaan tugas pokok dan fungsi, sehingga indikator kinerja ditetapkan sesuai nomenklatur pada tahun yang bersangkutan.

Kalau dilihat dari rata-rata kinerja, pencapaian pada tahun 2016 lebih baik dibanding pada tahun 2018 yaitu sebesar 10,74 %. Namun tetap capaian ini tidak bisa dibandingkan secara langsung karena sasaran strategis dan indikator kinerja yang dijadikan ukuran kinerja berbeda. Tapi secara garis besar capaian kinerja 2016 memang sangat baik, dimana realisasi setiap indikator kinerja tercapai sesuai target, bahkan ada 2 indikator yang realisasinya diatas 100 %.

Tabel. 3.12.

Perbandingan Kinerja Tahun 2017 Dengan Tahun 2018

|  |  |
| --- | --- |
| **TAHUN 2017** | **TAHUN 2018** |
| | **Sasaran Strategis** | **Indikator Kinerja** | **Capaian**  **(%)** | | --- | --- | --- | | **1** | **2** | **5** | | Meningkatnya persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun | Persentase jumlah ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun (%) | 156,52 | | Meningkatnya jumlah ASN yang melanjutkan pendidikan melalui tugas dan izin belajar | Jumlah ASN yang melanjutkan pendidikan | 0 | | Terwujudnya sertifikasi kompetensi bagi ASN Provinsi Sumatera Barat | Jumlah ASN yang telah mendapatkan sertifikasi kompetensi oleh BPSDM | 78,33 | | Meningkatnya akreditasi pelatihan pada BPSDM Provinsi Sumatera Barat | Akreditasi pelatihan pada BPSDM | 100 | | Meningkatnya kualitas pelayanan BPSDM Provinsi Sumatera Barat | Indeks Kepuasan Masyarakat | 124,08 | | Nilai evaluasi penyelenggaraan pelatihan | 114,64 | | Meningkatnya jumlah peserta pengembangan kompetensi ASN, Pimpinan Daerah dan Orientasi Anggota DPRD Kabupaten/Kota, instansi vertikal dan Provinsi lainnya | Jumlah peserta pengembangan kompetensi kontribusi ASN, Pimpinan Daerah dan Anggota DPRD Kabupaten/ Kota, instansi vertikal dan Provinsi lainnya (orang) | 69,46 | | Rata-Rata Kinerja | | 91,86 | | |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Sasaran Strategis** | **Indikator Kinerja** | **% Capaian** | | (2) | (3) | (4) | | Meningkatnya Tata Kelola Organisasi | Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja | 100 | | Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program dan kegiatan | 81,89  59,69 | | Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan | Indeks Kepuasan Masyarakat | 121,27 | | Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun | 88,88 | | Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur | Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan | 108,85 | | Persentase kelulusan uji kompetensi | 81,77 | |  | Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja | 100 | | Rata-Rata Kinerja | | 91,76 | |

*Sumber: Diolah Dari Berbagai Sumber*

Dari tabel perbandingan terlihat perbedaan indikator kinerja sasaran yang ditetapkan pada tahun 2017 dengan tahun 2018. Hal ini disebabkan pada tahun 2018 dilakukan evaluasi terhadap SAKIP Pemerintah Daerah oleh Kemendagri, dan dari hasil evaluasi direkomendasikan untuk dilakukan perubahan cascading untuk lebih mempertajam indikator kinerja SKPD dalam rangka mendukung pencapaian program kerja daerah.

Dilihat dari rata-rata kinerja, pencapaian pada tahun 2017 lebih kurang sama dengan tahun 2018, hanya berbeda sebesar 0,10 %. Terdapat capaian yang tidak sesuai target yang diharapkan dan juga ada beberapa capaian yang sedikit melebihi target. Hal ini tentunya menjadi bahan evaluasi untuk pencapaian kinerja di masa yanga akan datang agar kinerja kegiatan dapat ditingkatkan dan lebih lagi daripada tahun 2018.

1. **Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah dalam Dokumen Renstra.**

Karena adanya perubahan Cascading, maka indikator kinerja sasaran strategis juga berubah mengikuti perubahan cascading. Sehingga penetapan target dimulai kembali pada tahun 2018.

Tabel 3.13

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BPSDM Prov. Sumatera Barat

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR SASARAN | TARGET KINERJA SASARAN  PADA TAHUN KE- | | | | | |
| 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | Meningkatnya Kinerja Organisasi | Meningkatnya Tata Kelola Organisasi | Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja |  |  | B | BB | BB | A |
| Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program dan kegiatan |  |  | 95  85 | 95  95 | 95  95 | 100  95 |
| 2. | Meningkatnya Kompetensi ASN dan Stakeholder | Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan | Indeks Kepuasan Masyarakat |  |  | 73 | 75 | 77 | 79 |
| Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun |  |  | 1,17 | 1,43 | 1,57 | 1,71 |
| Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur | Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan |  |  | 80 | 82 | 84 | 86 |
| Persentase kelulusan uji kompetensi |  |  | 90 | 91 | 92 | 93 |

Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah dalam dokumen Renstra, adalah sebagai berikut :

Tabel 3.14

Perbandingan Realisasi dengan Target Renstra

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sasaran Strategis** | **Indikator Kinerja** | **Realisasi**  **2018** | **Target**  **Renstra** | **Target**  **Kinerja** | **Capaian** |
| Meningkatnya Tata Kelola Organisasi | Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja | B | B | B | 100% |
| Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program dan kegiatan | 77,80  50,74 | 95  85 | 95  85 | 81,89%  59,69% |
| Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan | Indeks Kepuasan Masyarakat | 88,53 | 73 | 73 | 121,27% |
| Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun | 1,04 | 1,17 | 1,17 | 88,88% |
| Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur | Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan | 87,08 | 80 | 80 | 108,85% |
| Persentase kelulusan uji kompetensi | 73,60 | 90 | 90 | 81,77% |
| **Rata-rata Kinerja** | | | | | **91,76 %** |

Dari tabel diatas terlihat bahwa target kinerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja sama dengan target yang ditetapkan di dalam dokumen Renstra, sehingga perbandingan realisasi dengan target dalam dokumen Renstra hasil capaian kinerjanya sama dengan hasil penghitungan rata-rata capaian kinerja pada Pengukuran kinerja yaitu sebesar 91,76 %.

1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Adanya ketentuan peraturan perundang-undangan yang diterbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia yang mewajibkan Widyaiswara melakukan pengembangan profesi kewidyaiswaraan, sehingga kemampuan widyaiswara meningkat dan berdampak pada bertambahnya kemampuan peserta diklat.
2. Adanya ketentuan dari LAN RI untuk melakukan pengampuan mata diklat secara tim (*team teaching*) khusus untuk diklat kepemimpinan, sehingga peserta diklat mendapat materi dan pemahaman yang lebih kaya dibanding diampu oleh satu orang widyaiswara.
3. Adanya kontrol mutu dari pihak LAN secara periodik untuk mengontrol pencapaian mutu diklat yang sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Tersedianya widyaiswara/instruktur/tenaga pengajar sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan seiring dengan hasil questioner tingkat kepuasan peserta terhadap widyaiswara yang semakin baik.
5. Optimalisasi koordinasi pelaksanaan dan penyelenggaraan diklat dengan SKPD Provinsi, Kabupaten dan Kota
6. Tersedianya infrastruktur dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga menimbulkan dampak positif terhadap seluruh personil dalam meningkatkan kinerja program.

**Hambatan/ Masalah :**

1. Sarana dan prasarana dalam penyelenggaraan kediklatan masih perlu ditingkatkan seperti fasilitas kamar dan ruang belajar.
2. Masih terbatasnya koleksi dan literatur buku-buku Perpustakaan karena dari hasil evaluasi peserta diklat masih ada literatur yang kurang atau tidak tersedia.
3. Kurangnya kesadaran aparatur dalam pelayanan terhadap peserta diklat sehingga hal tersebut mempengaruhi tingkat kepuasan peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat.
4. Kurang intensifnya koordinasi dengan Kabupaten/Kota terkait pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dengan pola kontribusi, sehingga tidak terlaksananya 20 kegiatan pola kontribusi yang mengakibatkan realisasi fisik dan keuangan menjadi sangat rendah
5. Keterbatasan anggaran sehingga kegiatan untuk mencapai indikator utama Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun sulit untuk dicapai.

**Strategi Pemecahan Masalah :**

1. Peningkatan diklat ToC dan MoT bagi penyelenggara diklat, karena dengan adanya penyelenggara diklat yang berkompeten diharapkan mampu menfasilitasi terlaksananya diklat yang berkualitas dan mampu mencapai tujuan yang diharapkan.
2. Perbaikan perencanaan kediklatan yang lebih proporsional baik dari segi anggaran maupun pengembangan kediklatan sesuai dengan standar mutu ISO 9001 : 2008.
3. Koordinasi lebih intens dengan TAPD dalam hal kesepahaman tentang porsi penganggaran yang sesuai dengan kebutuhan untuk pencapaian target program Kepala Daerah.
4. Peningkatan kapasitas aparatur penyelenggara kediklatan untuk pelayanan yang lebih baik.

**D. Realisasi Anggaran**

Adapun besaran alokasi anggaran dan realisasi keuangan dalam mencapai target kinerja dengan 6 sasaran strategis sesuai penetapan kinerja Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.15

Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan Tahun 2018

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **NAMA PROGRAM** | **ANGGARAN** | **REALISASI** | |
| **Rp.** | **Rp.** | **%** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |  |  |  |  |
| 1 | Pelayanan Administrasi Perkantoran | 3.415.085.469 | 2.956.215.811 | 83,91 |
| 2 | Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | 541.109.900 | 493.201.263 | 93,47 |
| 3 | Peningkatan Disiplin Aparatur | 68.456.000 | 68.456.000 | 100 |
| 4 | Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | 112.672.600 | 110.064.300 | 97,69 |
| 5 | Peningkatan Peng. Sistem Pelaporan Capaian kinerja | 324.764.275 | 304.378.122 | 95,92 |
| 6 | Pendidikan Kedinasan | 12.612.674.216 | 4.618.868.516 | 35,69 |
| 7 | Pembinaan dan Pengembangan Aparatur | 1.611.545.070 | 930.827.241 | 74,09 |
|  | **Jumlah** | **18.686.307.530** | **9.482.011.253** | **50,74** |

*Sumber: Laporan Simbangda atas Pelaksanaan Kegiatan BPSDM Prov. Sumatera Barat Tahun 2018*

1. **Program Pelayanan Administrasi Perkantoran**

Program pelayanan administrasi perkantoran merupakan program untuk mewujudkan sasaran strategis yang kelima, yaitu Meningkatnya kualitas pelayanan BPSDM Provinsi Sumatera Barat. Program ini pada APBD tahun 2018 dialokasikan anggaran sebesar Rp 3.415.085.469. Secara keseluruhan program ini penyerapan anggarannya hanya sebesar 83,91 %. Alokasi anggaran program ini digunakan untuk pembiayaan kegiatan sebagai berikut :

Tabel 3.16

Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan

Program Pelayanan Administrasi Perkantoran Tahun 2018

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| KEGIATAN | ANGGARAN | REALISASI | |
| Rp. | % |
| Penyediaan Jasa Surat Menyurat | 10.260.900 | 10.183.200 | 99,24 |
| Jasa komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik | 739.950.000 | 598.631.228 | 80.90 |
| Penyediaan Jasa Kebersihan Pengaman dan Sopir Kantor | 36.400.000 | 29.250.000 | 80.36 |
| Penyediaan Alat Tulis Kantor | 38.536.650 | 30.581.655 | 79,36 |
| Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan | 64.666.500 | 43.793.250 | 67,72 |
| Penyediaan komponen Inst.listrik/penerangan Bangunan Kantor | 31.892.819 | 26.725.100 | 83,80 |
| Penyediaan bahan Bacaan/Pert.Per-undanga2an | 32.940.000 | 29.785.500 | 90,42 |
| Rapat-rapat konsultasi keluar dan dalam daerah | 580.380.070 | 579.881.465 | 99,91 |
| Penyediaan Jasa Informasi, Dokumentasi dan Publikasi | 44.560.000 | 41.622.000 | 93,41 |
| Penyediaan Jasa Pembinaan Fisik dan Mental Aparatur | 14.244.000 | 8.750.000 | 61,43 |
| Penyediaan Makanan dan Minuman | 46.800.000 | 46.750.000 | 99,89 |
| Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor | 1.107.334.530 | 912.369.107 | 82,39 |
| Penyediaan Jasa Tenaga Sopir | 129.560.000 | 124.777.864 | 96,31 |
| Penyediaan Jasa Pengaman Kantor | 462.560.000 | 436.146.442 | 94,29 |
| Penyediaan Jasa Loundry | 75.000.000 | 36.969.000 | 49,29 |
| **JUMLAH** | **3.415.085.469** | **2.956.215.811** | **83,91** |

*Sumber: Laporan Simbangda atas Pelaksanaan Kegiatan BPSDM Prov. Sumatera Barat Tahun 2018*

Walaupun secara keseluruhan serapan anggaran untuk program ini dapat mencapai 83,91 %, namun ada beberapa kegiatan yang memiliki serapan anggaran cukup rendah. Serapan anggaran yang rendah untuk program ini bukan disebabkan oleh ketidakmampuan pelaksana teknis kegiatan dalam melaksanakan kegiatan program ini, namun hal ini terjadi untuk melakukan penghematan anggaran karena capaian fisik kegiatan sudah mencapai 100%. Apalagi kegiatan-kegiatan yang bersifat penyediaan barang dan jasa melalui proses lelang, dimana pihak penyedia barang dan jasa dapat memberikan tawaran harga yang lebih rendah dari pada plafon anggaran. Dan juga adanya kebijakan dari Bakeuda, dimana sisa dari tender merupakan sisa mati dan tidak boleh digeser atau dirubah. Dan juga sisa mati dari belanja ATK dan perlengkapan pakai habis yang dikarenakan belanja harus sebanyak volume yang tertulis didalam DPA dan harga sesuai harga pasar sedangkan untuk penganggarannya harus mengacu kepada Standar Anggaran Biaya yang harganya jauh diatas harga pasar.

1. **Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur**

Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur merupakan program untuk mewujudkan sasaran strategis yang kelima, yaitu Meningkatnya kualitas pelayanan BPSDM Provinsi Sumatera Barat. Untuk program ini dialokasikan anggaran sebesar Rp 541.109.900. Secara keseluruhan program ini telah menyerap anggaran sebesar Rp 493.201.263 atau 93,47%. Alokasi anggaran program ini digunakan untuk pembiayaan kegiatan sebagai berikut:

Tabel 3.17

Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan

Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Tahun 2018

| KEGIATAN | ANGGARAN | REALISASI | |
| --- | --- | --- | --- |
| Rp. | % |
| Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Studio, Alat Komunikasi dan Alat Informasi | 46.817.000 | 42.490.000 | 90,76 |
| Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor | 126.400.000 | 116.032.000 | 91,80 |
| Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional | 132.316.000 | 106.318.013 | 80,35 |
| Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan/Perlengkapan Kantor | 56.100.000 | 53.135.000 | 94,71 |
| Pemeliharaan Rutin/Berkala Meubeler | 25.500.000 | 25.500.000 | 100 |
| Pemeliharaan Rutin/Berkala Komputer dan Jaringan Komputerisasi | 52.250.000 | 51.950.000 | 99,43 |
| Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian Aset OPD | 69.726.900 | 67.926.250 | 97,42 |
| Pemeliharaan Rutin/Berkala Instalasi dan Jaringan | 32.000.000 | 29.850.000 | 93,28 |
| **JUMLAH** | **541.109.900** | **493.201.263** | **91,15** |

*Sumber: Laporan Simbangda atas Pelaksanaan Kegiatan BPSDM Prov. Sumatera Barat Tahun 2018*

Serapan anggaran untuk program ini mencapai 91,15 % sehingga kinerja program masuk kategori baik. Dimana dari 8 kegiatan, 7 kegiatan terealisasi diatas 90 %. 1 kegiatan terealisasi 80,35 %.

1. **Program Peningkatan Disiplin Aparatur**

Program Peningkatan Disiplin Aparatur merupakan program untuk mewujudkan sasaran strategis yang kelima, yaitu Meningkatnya kualitas pelayanan BPSDM Provinsi Sumatera Barat. Dengan program ini diharapkan meningkat kedisiplinan aparatur dalam berpakaian dinas, sehingga aparatur bisa menjadi lebih profesional. Program ini hanya terdiri dari 1 (satu) kegiatan, yaitu Pengadaan Pakaian Dinas dan Perlengkapannya dengan alokasi anggaran sebesar Rp 68.456.000. Realisasi mencapai 100 %. Hal ini bisa dicapai karena kegiatan terealisasi pada triwulan II, sehingga pada saat anggaran perubahan sisa dana dapat dialihkan kepada kegiatan lain.

1. **Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur**

Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur merupakan program untuk mewujudkan sasaran strategis yang kelima, yaitu Meningkatnya kualitas pelayanan BPSDM Provinsi Sumatera Barat. Dengan program ini diharapkan terjadi peningkatan kapasitas sumber daya aparatur Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, sehingga aparatur bisa menjadi lebih profesional dalam melaksanakan tugas. Program ini hanya terdiri dari 1 (satu) kegiatan, yaitu Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan dengan alokasi anggaran sebesar Rp 112.672.600 dengan serapan anggaran sebesar Rp 110.064.300 atau 97,69 %. Pelaksanaan kegiatan ini sangat tergantung dengan adanya undangan pelaksanaan kegiatan oleh pihak lain. Sehingga serapan anggaran tergantung pada adanya pengiriman aparatur untuk memenuhi undangan yang disampaikan oleh pihak penyelenggara.

1. **Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja**

Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja merupakan program untuk mewujudkan sasaran strategis yang kelima, yaitu Meningkatnya kualitas pelayanan BPSDM Provinsi Sumatera Barat. Dengan program ini diharapkan terjadi peningkatan proses kerja aparatur Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera dalam mewujudkan sistem pelaporan. Anggaran yang tersedia untuk program ini adalah sebesar Rp 324.764.275,- dengan serapan anggaran sebesar Rp 304.378.122 atau 95,92 %.

Tabel 3.18

Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Tahun 2018

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| KEGIATAN | ANGGARAN | REALISASI | |
| Rp. | % |
| Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran SKPD | 28.922.500 | 27.572.500 | 95,33 |
| Penatausahaan Keuangan SKPD | 261.629.650 | 242.706.522 | 92,77 |
| Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 34.212.125 | 34.099.100 | 99,67 |
| **JUMLAH** | **324.764.275** | **304.378.122** | **95,92** |

*Sumber: Laporan Simbangda atas Pelaksanaan Kegiatan BPSDM Prov. Sumatera Barat Tahun 2018*

Alokasi anggaran program ini digunakan untuk pembiayaan kegiatan sebagai tercantum dalam tabel 2.13. Seluruh kegiatan memiliki serapan anggaran diatas 92 % dan masuk kategori baik dengan fisik mencapai 100 %.

1. **Program Pendidikan Kedinasan**

Program Pendidikan Kedinasan merupakan program untuk mewujudkan sasaran strategis yang keempat Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun, Sasaran strategis kelima Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan. Serta sasaran strategis keenam, yaitu Persentase kelulusan uji kompetensi,. Program ini menggambarkan pelaksanaan core business Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. Karena adanya BPSDM adalah untuk melaksanakan program ini. Disinilah tergambar fungsi BPSDM sesungguhnya yaitu melaksanakan peningkatan kompetensi ASN dan stakeholder. Anggaran yang tersedia untuk pelaksanaan program ini adalah Rp 12.612.674.216. Sedangkan anggaran yang terserap adalah sebesar Rp 4.618.868.516 atau 35,69 %.

Alokasi anggaran ini digunakan untuk membiayai kegiatan sebagai mana tercantum pada tabel 3.16 berikut.

Tabel 3.18

Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan

Program Pendidikan Kedinasan Tahun 2018

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **KEGIATAN** | **ANGGARAN** | **REALISASI** | |
| **Rp.** | **%** |
| Diklat Kepemimpinan Tingkat III | 520.261.650 | 509.192.300 | 97,87 |
| Diklat Kepemimpinan Tingkat IV (1 angkatan) | 586.670.000 | 504.541.800 | 86,00 |
| Diklat Fungsional Pengawas Sekolah | 246.142.500 | 242.911.260 | 98,69 |
| Diklat Kepemimpinan Tk. II/Reform Leader Academy (RLA) | 418.259.000 | 240.786.278 | 57,57 |
| Diklat Teknis Perencanaan dan penganggaran Berbasis Kinerja | 176.190.100 | 152.027.051 | 86,29 |
| Diklat Teknis manajemen bencana | 144.824.350 | 142.389.090 | 98,32 |
| Peningkatan Standar Penyelenggaraan Diklat Manajerial | 69.170.000 | 64.084.618 | 92,65 |
| Peningkatan Standar Penyelenggaraan Diklat Fungsional | 75.293.500 | 67.576.077 | 89,75 |
| Peningkatan Standar Penyelenggaraan Diklat Teknis | 70.019.100 | 69.687.736 | 99,53 |
| Pengiriman Peserta Diklat Pendidikan Dasar Bagi CPNS Gol III dan II | 222.738.000 | 172.463.598 | 77,43 |
| Diklat Kepemimpinan Tk IV Pola Kontribusi | 606.900.000 | 521.739.900 | 85,97 |
| Diklat Kepemimpinan Tk III Pola Kontribusi | 1.991.250.000 | 1.256.275.208 | 63,09 |
| Diklat Pengembangan Kompetensi Anggota DPRD Kab/Kota pola kontribusi | 150.000.000 | - | 0,00 |
| Diklat Pengelolaan Keuangan Nagari/desa bagi wali nagari/kepala desa pola kontribusi | 150.000.000 | - | 0,00 |
| Diklat Kepemimpinan Pemerintahan Nagari bagi wali nagari/kepala desa pola kontribusi | 150.000.000 | - | 0,00 |
| Diklat Pengelolaan Perencanaan pembangunan nagari/desa bagi wali nagari/ kepala desa pola kontribusi | 150.000.000 | - | 0,00 |
| Diklat Pengelolaan Administrasi pemerintahan nagari/desa bagi wali nagari/ kepala desa pola kontribusi | 150.000.000 | - | 0,00 |
| Diklat Pengelolaan Aset nagari/Desa bagi wali nagari/kepala desa pola kontribusi | 150.000.000 | - | 0,00 |
| Diklat legal drafting bagi wali nagari/kepala desa pola kontribusi | 150.000.000 | - | 0,00 |
| Diklat Teknis Pengelola Aset Untuk Perangkat Nagari (Kontribusi) | 150.000.000 | - | 0,00 |
| Diklat Peningkatan Kompetensi Bagi Lurah pola kontribusi | 150.000.000 | 93.782.200 | 62,52 |
| Diklat Teknis standar akuntansi pelaporan berbasis akrual (kontribusi) | 150.000.000 | - | 0,00 |
| Diklat Fungsional Penghitungan Angka Kredit Guru (Kontribusi) | 195.000.000 | - | 0,00 |
| Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian (Kontribusi) | 195.000.000 | - | 0,00 |
| Diklat Calon Pengawas Sekolah (Kontribusi) | 195.000.000 | - | 0,00 |
| Diklat Fungsional Pengelola Barang dan Jasa (Kontribusi) | 195.000.000 | - | 0,00 |
| Diklat Teknis Penyusunan LAKIP (Kontribusi) | 150.000.000 | - | 0,00 |
| Diklat Teknis Training of Course (Kontribusi) | 150.000.000 | - | 0,00 |
| Pengelolaan Peningkatan Pendidikan aparatur dan IPDN | 176.256.000 | 116.545.800 | 66,12 |
| Diklat Pendidikan Dasar Bagi CPNS Gol II Pola Kontribusi | 1.800.000.000 | 375.803.450 | 20,88 |
| Diklat Pendidikan Dasar Bagi CPNS Gol III Pola Kontribusi | 1.800.000.000 | - | 0,00 |
| Diklat Teknis Penatausahaan Keuangan Daerah (Kontribusi) | 150.000.000 | - | 0,00 |
| Diklat Fungsional Calon Widyaiwara(CAWID) Kontribusi | 485.000.000 | - | 0,00 |
| Diklat Fungsional Pengendalian Lingkungan Hidup (Kontribusi) | 360.000.000 | - | 0,00 |
| Diklat Prajabatan Kategori 1 dan Kategori 2 (2 angkatan) | 133.700.016 | 89.062.150 | 66,61 |
| **JUMLAH** | **12.612.674.216** | **4.618.868.516** | **35,69** |

*Sumber: Laporan Simbangda atas Pelaksanaan Kegiatan BPSDM Prov. Sumatera Barat Tahun 2018*

Dari total pagu program sebesar Rp 12.612.674.216 serapan anggaran hanya Rp 4.618.868.516 atau sebesar 35,69 %. Hal ini disebabkan adanya 20 kegiatan kontribusi yang tidak terlaksana. 19 kegiatan tidak terlaksana dikarenakan tidak adanya pengiriman ASN dari Kabupaten/Kota untuk mengikuti diklat-diklat dengan pola kontribusi disebabkan Kabupaten/kota lebih memprioritaskan anggaran untuk pembangunan infrastruktur serta pembiayaan anggaran untuk kenaikan TPP sebagai peningkatan kesejahteraan pegawai. Dan 1 kegiatan yaitu uji kompetensi sertifikasi tidak direalisasikan karena BPSDM mendapatkan bantuan dana APBN berupa dana Dekonsentrasi untuk pelaksanaan kegiatan tersebut, sehingga anggaran APBD yang dianggarkan untuk kegiatan tersebut tidak direalisasikan. Pada saat pelaksanaan perubahan anggaran, BPSDM telah mengusulkan Hanya saja pada saat dilakukan perubahan anggaran, berdasarkan putusan Kepala Bakeuda, seluruh anggaran kontribusi tidak boleh dikurangi karena akan mengganggu performa pendapatan daerah, sehingga menjadi sisa anggaran yang cukup besar dan membuat kinerja BPSDM menjadi sangat rendah. Untuk itu pada Rencana Kerja tahun 2019 BPSDM memprioritaskan kegiatan kontribusi yang benar-benar bisa dilaksanakan agar kegagalan serupa tidak terulang

Kegiatan yang realisasinya rendah dalam program ini terdapat pada kegiatan

1. Diklat Kepemimpinan Tk. II/Reform Leader Academy (RLA), dimana realisasi rendah disebabkan dari tiket + transportasi peserta 4 kali PP, yang terealisasi hanya 2 kali PP dan penggunaan anggaran BM yang direncanakan ke Jepang, tetapi direalisasi ke Filipina & Vietnam.
2. Diklat Teknis Perencanaan dan penganggaran Berbasis Kinerja, dimana realisasi rendah disebabkan Perjalanan Dinas Luar Daerah dan adanya sisa pembayaran honor WI karena pada saat kegiatan dilaksanakan Pergub yang baru belum terbit, sehingga masih menggunakan standar pergub yang lama Rp.100.000/JP, sementara penganggaran di dokumen sudah dianggarkan Rp 200.000/JP
3. Pengiriman Peserta Diklat Pendidikan Dasar Bagi CPNS Gol III dan II, realisasi rendah disebabkan belanja perjalanan dinas luar daerah untuk pengiriman Gol.II dan dan III awalnya direncanakan ke Surabaya untuk 7 orang peserta. Namun ternyata untuk Surabaya kuota peserta tidak terpenuhi, sehingga pengiriman untuk Gol.II (4 orang) dialihkan ke Malang dan untuk Gol.III (3 orang) dialihkan ke LAN. Kemudian untuk mentor direncanakan untuk 2 kali perjalanan, hanya terealisasi 1 kali dengan harga tiket dibawah standar. Dan tiket awalnya direncanakan untuk perjalanan ke Surabaya untuk 7 peserta terealisasi ke Jakarta dan Malang, sehingga standar tiket lebih murah daripada harga tiket ke Surabaya.
4. Pengelolaan Peningkatan Pendidikan aparatur dan IPDN, realisasi rendah disebabkan sisa pembayaran Bantuan Uang SPP, karena mahasiswa ybs lulus lebih cepat. Dan adanya sisa beasiswa cost sharing dengan ABPN.
5. Diklat Prajabatan Kategori 1 dan Kategori 2 (2 angkatan) realisasi rendah disebabkan sisa honorarium WI, karena penganggaran sesuai indeks, sementara WI mengajar hanya sesuai jam wajib. Serta dari 57 peserta yang direncanakan hanya diikuti oleh 54 orang peserta
6. **Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur**

Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur merupakan program untuk mewujudkan sasaran strategis yang keempat yaitu Meningkatnya akreditasi pelatihan pada BPSDM Provinsi Sumatera Barat. Dengan pelaksanaan program ini maka indikator Akreditasi pelatihan pada BPSDM dapat terus ditingkatkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Anggaran yang tersedia untuk pelaksanaan program ini adalah Rp1.611.545.070. Sedangkan anggaran yang terserap adalah sebesar Rp 930.827.241 atau 74,09 %.

Alokasi anggaran ini digunakan untuk membiayai kegiatan sebagai mana tercantum pada tabel 3.16.berikut.

Tabel 3.19

Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan

Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Tahun 2018

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **KEGIATAN** | **ANGGARAN** | **REALISASI** | |
| **Rp.** | **%** |
| Peningkatan dan Pengembangan Sumber Belajar | 15.412.350 | 14.367.650 | 93,22 |
| Sertifikasi Kompetensi Aparatur | 251.298.900 | 159.126.500 | 63,32 |
| Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | 390.660.500 | 385.742.460 | 98,74 |
| Peningkatan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah | 10.320.550 | 10.012.500 | 97,02 |
| Pengendalian dan Penjaminan Mutu Diklat | 97.736.600 | 91.199.612 | 93,31 |
| Penyusunan Statistik Diklat, Kalender dan Buletin Diklat | 133.178.200 | 117.844.255 | 88,49 |
| Akreditasi Diklat Kepemimpinan dan Prajabatan | 118.482.780 | 24.333.280 | 20,54 |
| Penelitian Widyaiswara | 18.326.100 | 17.194.280 | 93,82 |
| Pengelolaan Angka Kredit Widyaiswara | 63.389.000 | 51.182.100 | 80,74 |
| Rapat koordinasi perencanaan dan forum OPD kediklatan | 69.740.090 | 59.824.604 | 85,78 |
| Uji Kompetensi Sertifikasi (Pola Kontribusi) | 443.000.000 | 0 | 0 |
| **JUMLAH** | **1.611.545.070** | **930.827.241** | **74,09** |

*Sumber: Laporan Simbangda atas Pelaksanaan Kegiatan BPSDM Prov. Sumatera Barat Tahun 2018*

Serapan anggaran sebesar 74,09 % disebabkan karena kurangnya serapan anggaran pada beberapa kegiatan, diantaranya :

1. Sertifikasi Kompetensi Aparatur, realisasi rendah disebabkan dari target peserta sebanyak 60 orang, yang lulus verifikasi administrasi hanya 27 orang.
2. Akreditasi Diklat Kepemimpinan dan Prajabatan, realisasi rendah disebabkan terjadinya perubahan sistem input data dari SIDA LAN ke SIPKA LAN pada saat proses Re-Akreditasi, sehingga data-data yang diinput tidak terupdate sampai dengan batas waktu 90 hari kerja dan target kinerja LAN-RI tahun 2018.

**Analisis Kinerja Pelayanan SKPD.**

Dalam mewujudkan akuntabilitas kinerjanya sebagai SKPD dalam Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat harus mampu menyediakan pelayanan kediklatan bagi setiap PNS Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Dan indikator yang terkait dengan kinerja pelayanan SKPD pada tahun 2018 adalah :

1. Persentase jumlah ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun.
2. Indeks Kepuasan Masyarakat
3. Persentase lulusan diklat dengan prediket minimal memuaskan

Kinerja pelayanan dari indikator 2 dan 3 mencapai target diatas 100 %. Hal ini tentunya cukup menggembirakan mengingat dengan keterbatasan anggaran serta sarana prasarana yang ada, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat tetap bisa memberikan pelayanan yang cukup memuaskan kepada Aparatur yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.

Namun untuk indikator 1 capaian kinerja hanya 88,88 %, hal ini dikarenakan dalam anggaran tahun 2018, anggaran kontribusi telah dipatok sebanyak Rp 10.216.150.000. Sehingga dari total pagu anggaran Rp 18.868.307.530 hanya Rp 2.396.524.216 yang dianggarkan untuk peningkatan kompetensi aparatur Provisi Sumatera Barat. Namun demikian, kondisi ini tidak membuat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat menjadi lemah. Hal ini malah menjadi cambuk untuk bisa memberikan pelayanan yang lebih baik lagi di masa yang akan datang. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, setiap PNS wajib mengikuti pelatihan paling sedikit 20 JLP/tahun. Hal ini berarti Standar Pelayanan Minimal (SPM) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah persentase jumlah PNS yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 JPL/tahun. Dan indikator kinerja ini telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021.

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, BPSDM masih dapat mewujudkan rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat minimal 20 jp/tahun. Namun masih sulit mencapai jumlah PNS yang ditargetkan mendapatkan pelatihan minimal 20 JP pertahun untuk seluruh aparatur Provinsi Sumatera Barat sebagaimana diamanatkan PP Nomor 11 Tahun 2017 tersebut. Kondisi keuangan daerah yang terbatas juga menjadi hambatan dalam memenuhi amanat Undang-undang tersebut. Anggaran Belanja Langsung untuk BPSDM dalam 3 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 2.17 berikut:

Tabel 3.20

Perbandingan Anggaran dan Target Tahun 2017 - 2019

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tahun** | **Pagu Anggaran** | | **Pagu Total** |
| **APBD** | **Kontribusi** |  |
| 1 | 2017 | 9.044.428.466 | 346.661.850 | 9.931.090.316 |
| 2 | 2018 | 8.652.157.530 | 10.216.150.000 | 18.868.307.530 |
| 3 | 2019 | 14.180.475.964 | 3.577.880.000 | 17.758.355.964 |

*Sumber: Laporan realisasi anggaran*

# 



BAB IV

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan penetapan kinerja tahun 2018 untuk Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, terdapat 3 (tiga) sasaran strategis dengan 6 (enam) indikator kinerja yang harus dicapai. Untuk mencapai indikator kinerja tersebut telah dialokasikan anggaran sebesar Rp 18.686.307.530,- untuk melaksanakan 7 program dengan 74 kegiatan.

Dari anggaran Rp 18.686.307.530 tersebut, Terealisasi sebesar Rp 9.482.011.254,- atau 50,74 %. Dan realisasi fisik sebesar 77,80 %. Sehingga anggaran yang tidak terserap adalah sebesar Rp 9.204.296.276, dimana hal ini diakibatkan oleh tidak terlaksananya 20 kegiatan diklat dengan pola kontribusi yang penganggarannya berasal dari setoran kontribusi dari Kabupaten/Kota. Dimana pada saat perubahan anggaran kegiatan tersebut sudah diusulkan untuk dihapuskan, tetapi pengajuan usulan penghapusan yang sudah disetujui dalam rapat dengan Komisi I DPRD Prov. Sumatera Barat, disetujui dalam pembahasan anggaran perubahan dengan Tim TAPD dan juga sudah disetujui oleh Wakil Gubernur, tidak disetujui oleh Kepala Bakeuda dengan alasan mengganggu performa pendapatan daerah.

1. **Langkah Perbaikan Kinerja**

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

1. Perlu dilakukan 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.
2. Perlu merumuskan suatu mekanisme pelaksanaan diklat yang memungkinkan semua pihak terkait saling mengontrol mutu penyelenggaraan diklat.
3. Perlu adanya perencanaan yang matang untuk kegiatan dengan pola kontribusi, agar kedepan untuk usulan kegiatan pola kontribusi harus ada semacam nota kesepakatan atau MoU antara BPSDM Prov. Sumatera Barat dengan BKPSDM Kabupaten/Kota, sehingga apabila terjadi pembatalan pengiriman aparatur Kabupaten/Kota untuk mengikuti pengembangan kompetensi pola kontribusi, BPSDM dapat memberi sanksi kepada Kabupaten/Kota yang bersangkutan.

Demikian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 ini dibuat, semoga dapat dijadikan sebagai salah satu bahan informasi dan evaluasi bagi semua pihak. Pada akhirnya kami berharap semoga Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 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 sebagaimana yang diuraikan pada pada Misi ke-2 Meningkatkan Tata Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Profesional.