



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

### **LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) TAHUN 2023**

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



## PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT INSPEKTORAT

Jln. Nipah No. 51 Berok Nipah, Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat 25118  
Telp. (0751) 31961-39263, Fax. (0751) 31841  
Laman inspektorat.sumbarprov.go.id, email: Inspektorat@sumbarprov.go.id

### PERNYATAAN TELAH DIREVIU LAPORAN KINERJA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2023

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat untuk tahun anggaran 2023 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas Laporan Kinerja telah disajikan secara akurat, andal dan valid.

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

Padang, 28 Maret 2024

Inspektur



DELLIYARTI S.M ,SE  
Pembina Utama Madya  
NIP. 196412311993032001

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala atas semua limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023 dapat diselesaikan, sebagai bentuk akuntabilitas kinerja instansi pemerintah selama tahun 2023.

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

Merupakan kewajiban bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat untuk menyusun Laporan Kinerja Perangkat Daerah sebagai bentuk komitmen terhadap aspek transparansi dan akuntabilitas serta pertanggungjawaban atas kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Sumatera Barat Tahun 2023. Komitmen dalam penyusunan LKj, bertujuan memberikan informasi kinerja yang terukur, sekaligus sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.

Laporan Kinerja Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023 ini dimaksudkan sebagai perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Barat yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam RENSTRA 2021-2026 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, khususnya Penetapan Kinerja Tahun 2023.

Pada tahun 2023, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat menetapkan 3 Sasaran Strategis dan 5 Indikator Kinerja yang menjadi ukuran keberhasilan atau menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran strategis yang ditetapkan.

Capaian Indikator Kinerja tersebut secara umum mengindikasikan adanya perubahan yang baik dalam kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat sesuai Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat 2021-2026. Hal ini mengisyaratkan bahwa sejumlah langkah pemberahan internal yang dilakukan telah memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi. Kinerja yang telah dicapai kedepan akan lebih ditingkatkan untuk mewujudkan tujuan Organisasi Perangkat Daerah PSDM.

Padang, Januari 2024

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Provinsi Sumatera Barat,



**Dr.Ir. DESNIARTI, MM**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19640501 199303 1 006

## Ikhtisar Eksekutif

---

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

Berdasarkan Penetapan Kinerja Tahun 2023 untuk Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, terdapat 3 (tiga) sasaran strategis dengan 5 (lima) indikator kinerja yang harus dicapai. Untuk mencapai 5 indikator kinerja tersebut telah dialokasikan anggaran sebesar Rp.17,642,839,555,- untuk melaksanakan 2 program, 10 kegiatan dan 29 sub kegiatan.

Dari anggaran tahun 2023 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat mampu mewujudkan kinerja dengan capaian **124,34 %**.

### Sasaran Strategis dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2023

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD	BB (72)	BB (72,39)	100,54%
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan	1. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	87	88,16	101,33%
	2. Nilai evaluasi penyelenggaraan diklat	88	91,76	104,27 %
Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi profesi	1. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	6,40	13,45	210,16 %

aparatur	2. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan	88	92,74	105,39%
<b>Rata-rata Kinerja</b>				<b>124,34 %</b>

Sedangkan dari segi kinerja keuangan, dari total Rp. 17,642,839,555,- anggaran yang terserap untuk mewujudkan kinerja adalah Rp. 17,508,649,891,- atau **99,24%** dan ini merupakan realisasi tertinggi dari total 51 SKPD yang ada di lingkup Pemerintah Provinsi Sumatera Barat . Dan capaian kinerja fisik mencapai 100%. Capaian kinerja keuangan sudah melebihi target yang ditetapkan oleh Kepala Daerah yaitu 95%. Hal ini dapat dicapai berkat kerja keras seluruh unsur yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dan evaluasi rutin yang dilaksanakan oleh unsur Pimpinan, sehingga seluruh kegiatan dapat terlaksana dengan baik dan memenuhi target.

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

No.	NAMA PROGRAM	ANGGARAN			REALISASI	
		Rp.	Rp.	%		
1	2	3	4	5		
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	15.324.171.005	15.230.172.989	99,39		
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.318.668.550	2.278.476.902	98,27		
	<b>Jumlah</b>	<b>17.642.839.555</b>	<b>17.508.649.891</b>	<b>99,24</b>		

Dibandingkan dengan serapan anggaran tahun 2022 yaitu 96,72%, maka serapan anggaran tahun 2023 meningkat sebesar 2,52% sehingga kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia masuk kategori sangat baik karena tercapai diatas 95 persen.

## DAFTAR ISI

	hlm
KATA PENGANTAR .....	<i>iii</i>
IKHTISAR EKSEKUTIF .....	<i>v</i>
DAFTAR ISI .....	<i>vi</i>
DAFTAR TABEL .....	<i>vii</i>
DAFTAR GRAFIK .....	<i>viii</i>
BAB I      PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Gambaran Organisasi	3
1.2.1 Cascading Kinerja Sebagai Dasar Pembentukan Organisasi .....	3
1.2.2 Struktur Organisasi .....	6
1.2.3 Tugas Pokok dan Fungsi .....	8
1.2.4 Sumber Daya Manusia .....	10
1.2.5 Sarana dan Prasarana .....	12
1.3 Aspek Organisasi .....	16
1.4 Permasalahan Utama (Strategic Issue) .....	20
1.5 Tindak Lanjut Atas Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2022 ..	22
1.6 Sistematika Penyajian .....	23
BAB II     PERENCANAAN KINERJA .....	25
2.1 Rencana Strategis BPSDM Tahun 2021-2026 .....	25
2.1.1 Tujuan dan Sasaran .....	26
2.1.2 Strategi dan Kebijakan .....	27
2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2023 .....	28
2.3 Instrumen Pendukung Capaian Kinerja .....	29
BAB III    AKUNTABILITAS KINERJA .....	34
3.1 Metodologi Pengukuran Capaian Kinerja .....	34
3.2 Hasil Pengukuran Kinerja Tahun 2023 .....	35
3.3 Analisis Capaian Kinerja Tahun 2023 .....	38
3.4 Realisasi Anggaran Tahun 2023 .....	47
BAB IV    PENUTUP .....	53
4.1 Kesimpulan .....	53
4.2 Langkah Perbaikan Kinerja .....	54

**DAFTAR LAMPIRAN :**

1. Perjanjian Kinerja SKPD
2. Penghargaan yang diterima tahun 2023

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Struktur dan jabatan .....	7
Tabel 1.2	Data ASN Berdasarkan Jabatan dari tahun 2019 – 2023 .....	10
Tabel 1.3	Data PNS BPSDM Berdasarkan Pendidikan .....	11
Tabel 1.4	Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin .....	12
Tabel 1.5	Daftar Asset BPSDM per 31 Desember 2023 .....	12
Tabel 1.6	Daftar Kendaraan Dinas BPSDM .....	13
Tabel 1.7	Anggaran BPSDM Periode 2029 -2023 .....	16
Tabel 1.8	Jumlah Peserta Diklat dari Tahun 2019 – 2023 .....	18
Tabel 2.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BPSDM .....	26
Tabel 2.2	Strategi dan Arah Kebijakan .....	27
Tabel 2.3	Perjanjian Kinerja Tahun 2023 .....	28
Tabel 2.4	Target Jangka Menengah .....	29
Tabel T-E1	Skala Nilai Peringkat Kinerja .....	34
Tabel 3.1	Pengukuran Kinerja BPSDM Tahun 2023 .....	37
Tabel 3.2	Membandingkan Hasil Pengukuran Realisasi dan Capaian Kinerja	38
Tabel 3.3	Capaian Kinerja tahun 2021 - 2023 .....	40
Tabel 3.4	Capaian Kinerja Tahun 2023 dengan Target Akhir Renstra .....	42
Tabel 3.5	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya .....	45
Tabel 3.6	Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan tahun 2023 .....	47
Tabel 3.7	Anggaran dan Realisasi Keuangan Program Penunjang Urusan Pemerintah daerah Provinsi tahun 2023 .....	49
Tabel 3.8	Anggaran dan Realisasi Keuangan Program Peengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 .....	50

## DAFTAR GRAFIK

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai dari Tahun 2019 – 2023 .....	10
Tabel 1.2	Perbandingan Komposisi Pegawai Menurut Pendidikan .....	11

# PENDAHULUAN

## BAB I

### 1.1 LATAR BELAKANG

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

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

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

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

Pengukuran pencapaian kinerja bertujuan untuk mendorong instansi pemerintah dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas dan efektifitas dari kebijakan dan program serta dapat menjadi masukan dan umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Oleh karena itu, substansi penyusunan Laporan Kinerja didasarkan pada hasil-hasil capaian indikator kinerja pada masing-masing bidang yang ada di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

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

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai,
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penyusunan LKj ini adalah:

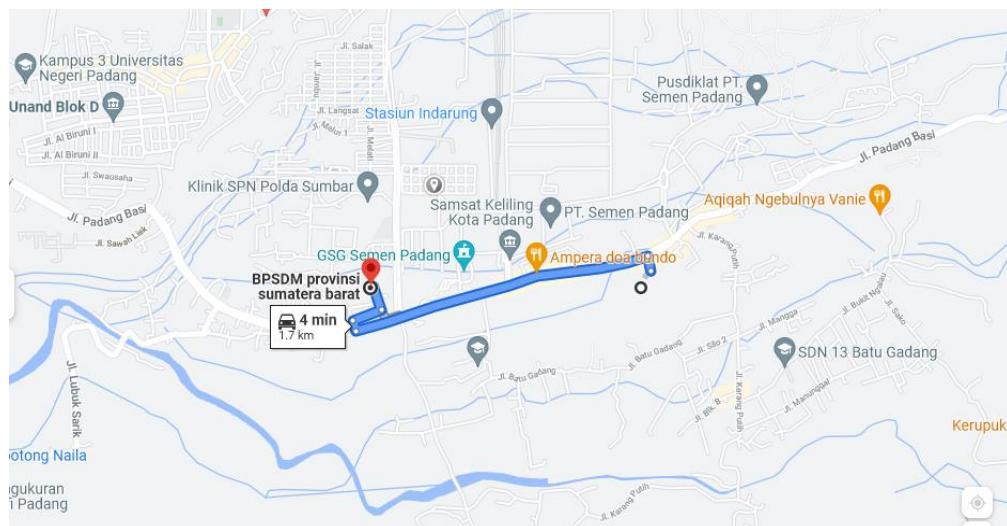
1. Sarana pertanggungjawaban kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan program dan kegiatan tahun 2023.
2. Mendorong Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan aparatur ke arah yang lebih baik untuk tahun selanjutnya sesuai hasil capaian kinerja pada tahun berjalan.
3. Menjadikan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif, dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungan.

4. Menjadikan masukan dan umpan balik dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat agar mampu berkembang sesuai relevansi dan tuntutan kebutuhan.
5. Terpeliharanya kepercayaan masyarakat di Provinsi Sumatera Barat terhadap penyelenggara Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

## 1.2 GAMBARAN ORGANISASI

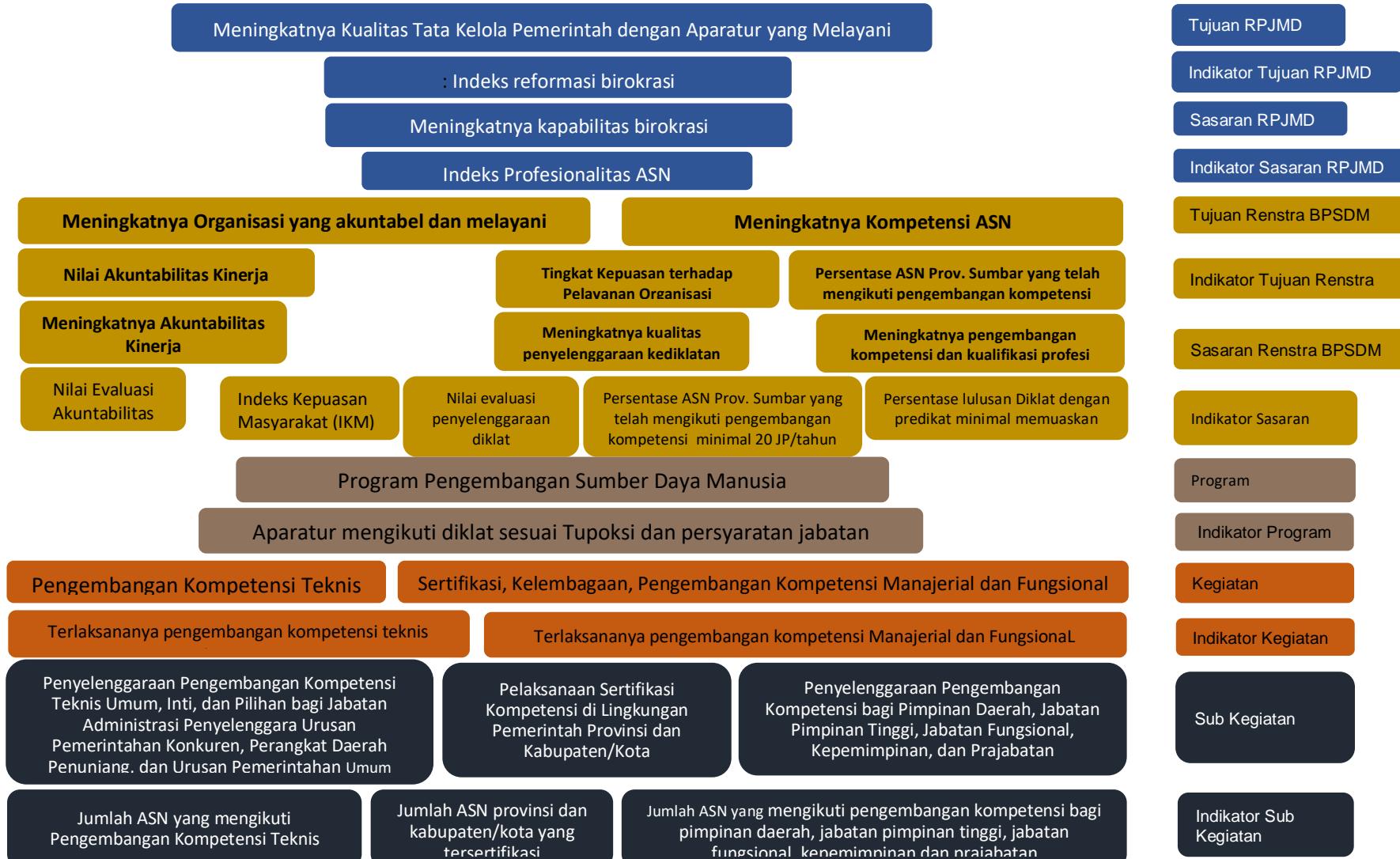
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat merupakan perubahan dari Badan Diklat Provinsi Sumatera Barat yang dibentuk dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 6 Tahun 2001. Kemudian pada tahun 2016 terjadi perubahan struktur menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dengan dasar Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Badan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat beralamat di Jl. Raya Indarung, Km. 12, Kelurahan Padang Besi, Kecamatan Lubuk Kilangan, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat, Kodepos 25157. Terletak di kawasan perbukitan Kota Padang dengan luas area ± 3 Hektar dengan ketinggian 250 mdpl.



## CASCADING KINERIA SEBAGAI DASAR PEMBENTUKAN ORGANISASI

### CASCADING BPSDM PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2021-2026



Dari Cascading terlihat bahwa kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat terkait dengan pengembangan kompetensi ASN yang mencakup berbagai jenis kompetensi mulai dari kompetensi teknis, manajerial ataupun fungsional. Berdasarkan Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, terdapat 3 (tiga) fungsi yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara, yaitu:

1. Pelaksana kebijakan publik
2. Pelayan publik
3. Perekat dan pemersatu bangsa

Fungsi ini tentunya harus ditunjang dengan kapabilitas yang cukup melalui pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan, tugas pokok dan fungsi masing-masing ASN.

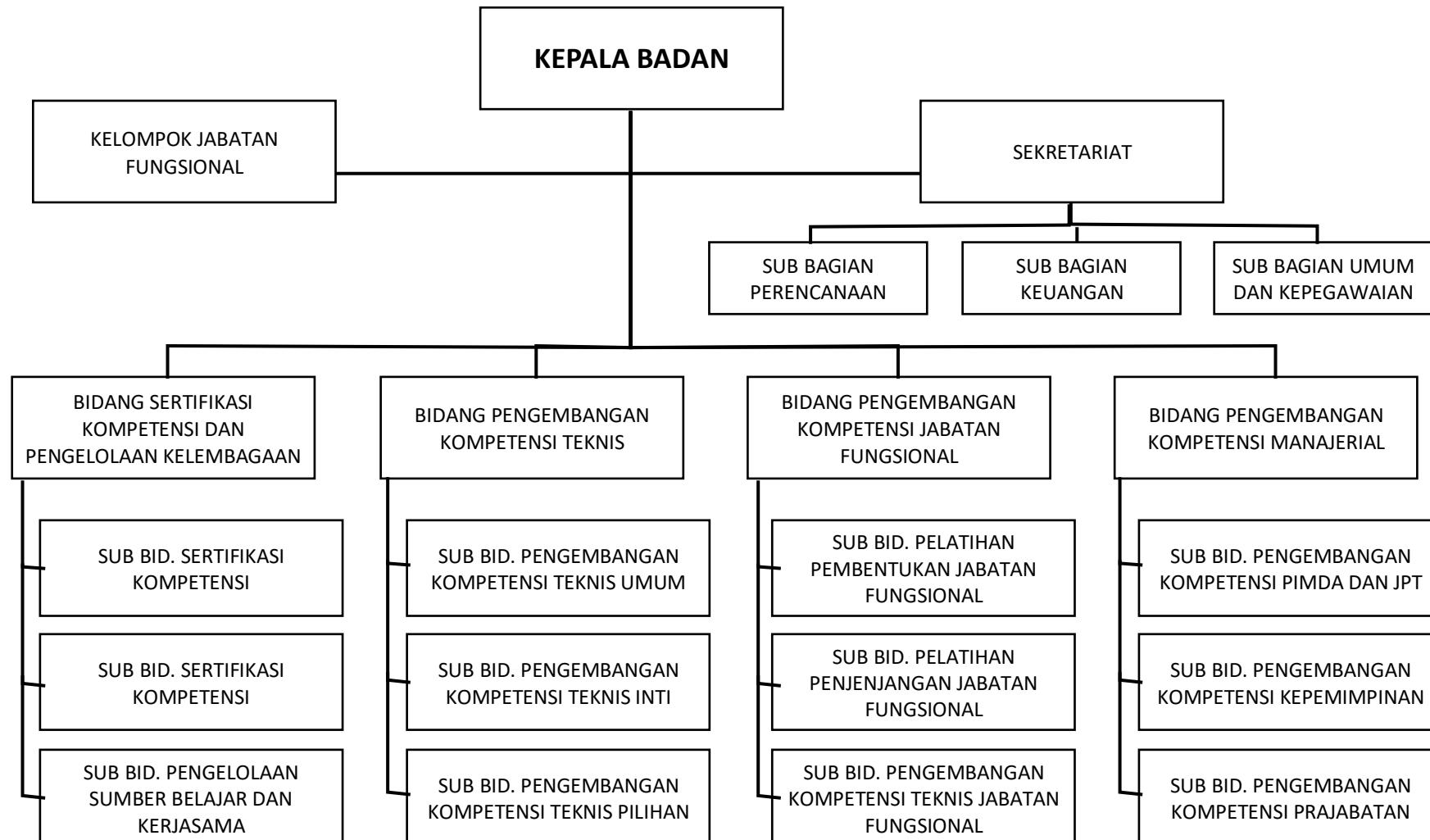
Hal inilah yang menjadi dasar pembentukan dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat sebagai organisasi yang mengemban tugas dalam urusan Pendidikan dan Pelatihan untuk peningkatan kompetensi ASN. Dan dalam perkembangannya pengembangan kompetensi juga termasuk kompetensi sosial kultural yang terkait dengan sikap dan perilaku. Penguatan kompetensi sosial kultural yang sejalan dengan kode etik dan kode perilaku serta bela negara berkaitan dengan :

1. Integritas
2. Profesionalisme
3. Sinergi
4. Pelayanan

Keberadaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat untuk mewujudkan tujuan jangka menengah yang tercantum didalam RPJMD, yaitu "Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintah dengan Aparatur yang Melayani". Dengan Indikator "Indeks Reformasi Birokrasi". Dan sasaran yang terkait adalah "Indeks Profesionalitas ASN" dimana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat mengambil peran dalam aspek peningkatan kompetensi ASN.

## 1.2. STRUKTUR ORGANISASI

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



Struktur organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat disusun berdasarkan Peraturan Daerah nomor 8 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Dalam struktur organisasi terlihat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dikepalai oleh Kepala Badan, dengan 5 eselon III (1 Sekretaris, dan 4 Kepala Bidang), dan masing-masing bidang membawahi 3 Sub Bidang yang merupakan eselon IV. Juga terdapat kelompok jabatan fungsional yang merupakan pengampu diklat yaitu widyaiswara. Dimana widyaiswara terdiri dari widyaiswara pertama, widyaiswara muda, widyaiswara madya dan widyaiswara utama.

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

**Tabel 1.1  
Struktur dan Jabatan**

Nama Jabatan	Pejabat
a. Kepala Badan	Dr. Ir. Desniarti, M.M.
b. Sekretaris	Widya Sari, SE.Ak, M.M
- JFT Perencana	Yasri Ardi, ST
- Kasubbag Keuangan	Deriyosvika, SE
- Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Sri Wahyuni, SE, M.M
c. Kabid Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	Hendra, S. Sos, M. Si
- JFT Analis SDM Aparatur	Aldo Ramdhani Naserd, S.IP, M.AP
- JFT Analis Pengembangan Kompetensi	Bustami, S.Sos
- JFT Analis Pengembangan Kompetensi	Yunita Harianti, S.Sos
d. Kabid Pengembangan Kompetensi Manajerial	Ir. Hj. Khairanti Khairanis, M.Si
- JFT Analis SDM Aparatur	Ammil Zukriah, S. Pd.I, MM
- JFT Analis Pengembangan Kompetensi	-
- JFT Analis SDM Aparatur	Effiyunelhaiti, S.Pd
e. Kabid Pengembangan Kompetensi Teknis	Monita, S.Farm. Apt, M.Sc
- JFT Analis SDM Aparatur	Trisna Sri Mulyani, S.STP
- JFT Analis Pengembangan Kompetensi	-
- JFT Analis Pengembangan Kompetensi	-
f. Kabid Pengembangan Kompetensi Jabatan	Dina Febriyanti, SE.,M.Si

Fungsional	
- JFT Analis Pengembangan Kompetensi	Erman, S.Pd
- JFT Analis Pengembangan Kompetensi	Zuliwarman, SE
- JFT JFT Analis SDM Aparatur	Hilda Yati Sari, SE
g. Kelompok Jabatan Fungsional	
- Widyaiswara Utama	3 orang
- Widyaiswara Madya	13
- Widyaiswara Muda	5
- Widyaiswara Pertama	-
- Analis Kepegawaian	1 orang

### 1.2.3 TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Barat Nomor 33 tahun 2022 tentang Uraian Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintahan Provinsi, maka tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat sebagai lembaga teknis daerah, berkedudukan sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan daerah di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Barat.

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

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

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

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

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

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

- a. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan;
  - b. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Jabatan Pimpinan Tinggi;
  - c. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Prajabatan;
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

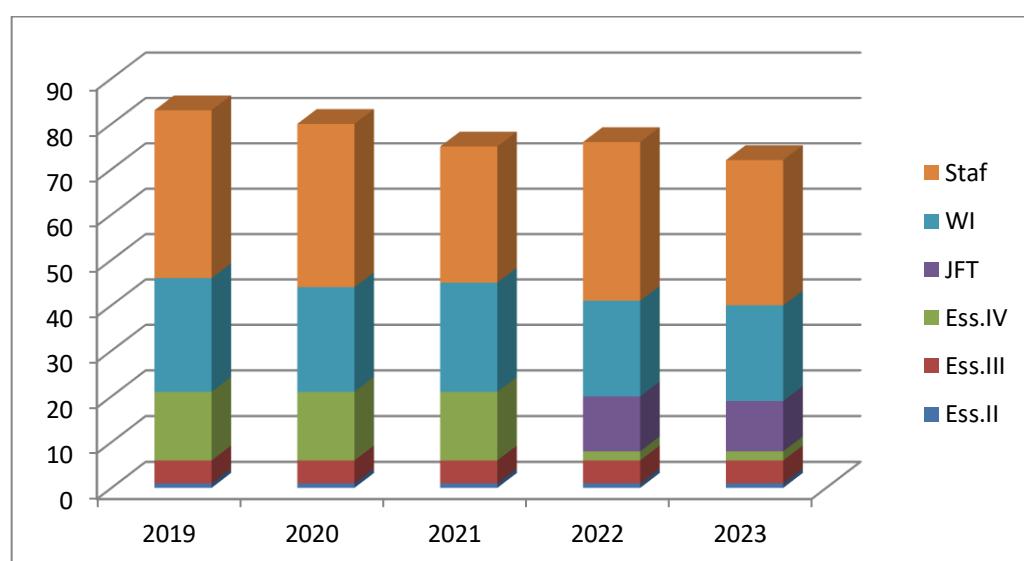
#### 1.2.4 SUMBER DAYA MANUSIA

Saat ini jumlah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, keadaan per 31 Desember 2023 berjumlah 72 orang. Berikut ini disajikan tabel perbandingan jumlah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat selama 5 tahun terakhir.

**Tabel 1.2.**  
**Data ASN Berdasarkan Jabatan dari Tahun 2019 – 2023**

No.	TAHUN	ESS.II	ESS.III	ESS. IV	JFT	WIDYAISWARA	STAFF	JUMLAH
1.	2019	1	5	15	-	25	37	83
2.	2020	1	5	15	-	23	36	80
3.	2021	1	5	13	-	24	30	73
4.	2022	1	5	2	12	21	35	76
5.	2023	1	5	2	11	21	32	72

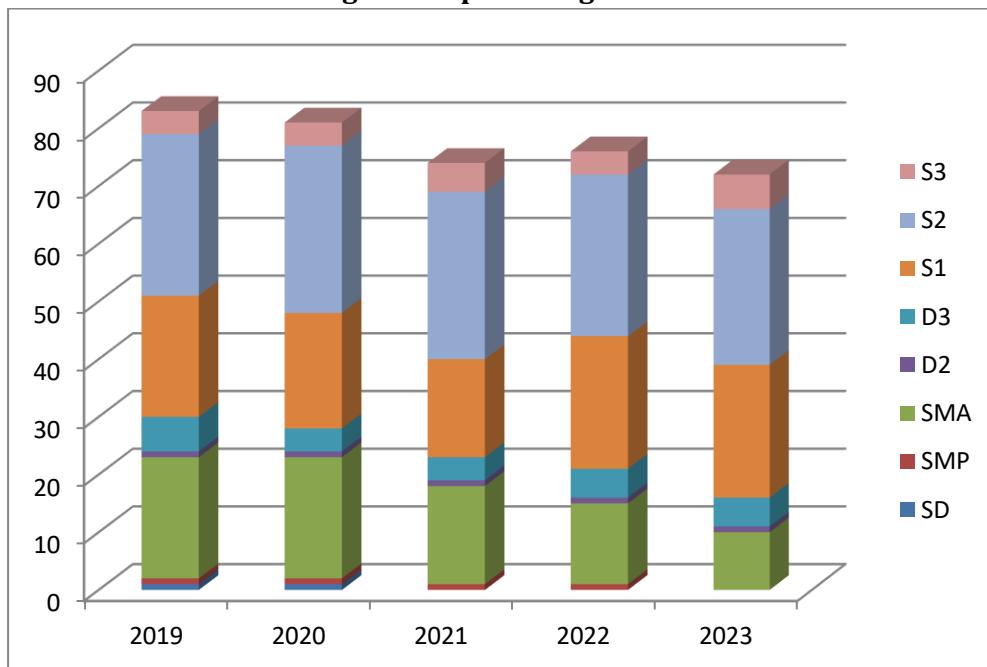
**Grafik 1.1 Jumlah Pegawai dari Tahun 2019 – 2023**



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

Pendidikan	2019	2020	2021	2022	2023
<b>S3</b>	4	4	5	4	6
<b>S2</b>	28	29	29	28	27
<b>S1</b>	21	20	17	23	23
<b>D3</b>	6	4	4	5	5
<b>D2</b>	1	1	1	1	1
<b>SLTA</b>	21	21	17	14	10
<b>SLTP</b>	1	0	0	1	0
<b>SD</b>	1	1	0	0	0
<b>JUMLAH</b>	83	80	73	76	72

**Grafik 1.2 Perbandingan Komposisi Pegawai Menurut Pendidikan**



Komposisi pegawai tersebut berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 40 orang (55,6%) perempuan dan 32 orang (44,4%) laki-laki. Dari data tersebut terdapat ketimpangan jumlah perempuan dengan laki-laki sebesar 11,2%, namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan dan budaya kerja serta kinerjanya.

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

TAHUN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
2019	44	39
2020	44	36
2021	39	34
2022	37	39
2023	32	40

#### 1.2.5 SARANA DAN PRASARANA

Aset BPSDM tahun 2023 tidak mengalami kenaikan yang signifikan dibanding tahun sebelumnya. Terdapat penambahan pada alat-alat angkutan, bangunan gedung dan alat kantor dan rumah tangga. Namun berkurang pada asset tidak bermanfaat, dimana beberapa asset sudah dilakukan penghapusan.

**Tabel 1.5.**  
**Daftar Asset BPSDM per 31 Desember 2023**

No	NAMA BIDANG BARANG	JUMLAH BARANG		JUMLAH HARGA (Rp)
		PERSIL	VOL./JUMLAH	
1	2	3	4	5
	<b>TOTAL ASSET</b>	<b>2</b>	<b>3.550</b>	<b>60.497.464.751,98</b>
A.	<b>ASSET TETAP</b>	<b>2</b>	<b>3.511</b>	<b>60.088.822.139,48</b>
1	<b>GOLONGAN TANAH</b>			
	TANAH	2	31.811	22.267.700.000,00
2	<b>GOLONGAN PERALATAN DAN MESIN</b>			
	ALAT-ALAT BESAR	-	15	770.673.810,00
	ALAT-ALAT ANGKUTAN	-	16	2.783.597.225,00
	ALAT BENGKEL DAN ALAT UKUR	-	1	7.700.000,00
	ALAT KANTOR DAN RUMAH TANGGA	-	1.778	6.179.083.814,18
	ALAT STUDIO DAN ALAT KOMUNIKASI	-	27	208.948.450,00
	ALAT-ALAT KEDOTERAN	-	44	238.909.000,00
	ALAT-ALAT PERSENJATAAN/KEAMANAN	-	115	162.440.000,00
	KOMPUTER	-	158	1.515.043.943,00
3	<b>GOLONGAN GEDUNG DAN BANGUNAN</b>			
	BANGUNAN GEDUNG	-	16	25.790.040.497,30
4	<b>GOLONGAN ASET TETAP LAINNYA</b>			
	BAHAN PERPUSTAKAAN TERCETAK	-	1.340	99.894.800,00
B.	<b>ASET LAINNYA</b>		<b>39</b>	<b>408.642.612,50</b>
	<b>ASET TIDAK BERWUJUD</b>	-	1	39.900.000,00
	<b>ASET TIDAK BERMANFAAT</b>	-	38	368.742.612,50

Untuk prasarana gedung Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat telah memiliki gedung yang cukup memadai untuk menampung pelaksanaan tugas.

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

**Tabel 1.6.  
Daftar Kendaraan Dinas BPSDM**

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

*Sumber : Data asset BPSDM Tahun 2023*

Saat ini BPSDM memiliki gedung asrama antara lain :

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

- c. Gedung Tuah Sepakat, memiliki 8 kamar untuk masing-masing 6 peserta.



**Gedung Tuah Sakato**

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



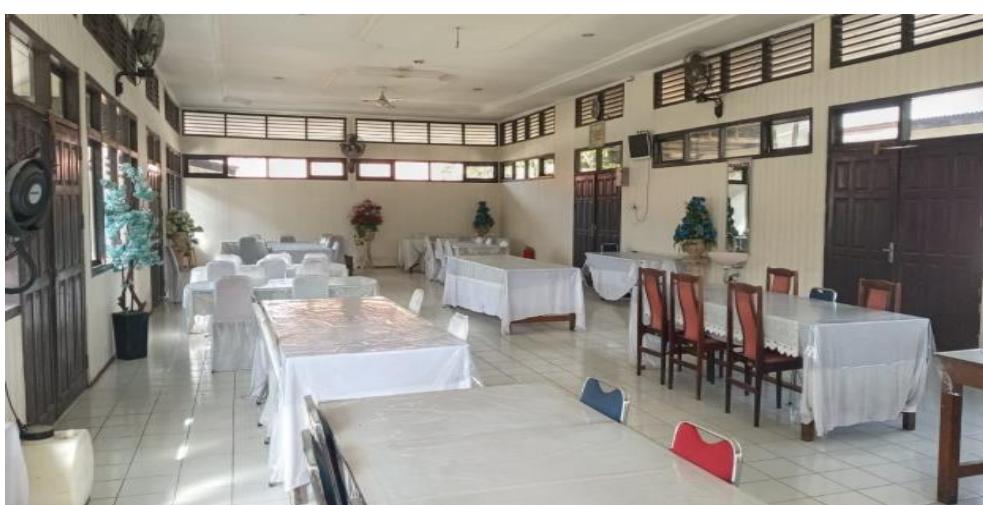
**RUANGAN AULA BPSDM**

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



**RUANGAN FITNESS BAGI PESERTA DIKLAT**

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



**RUANGAN MAKAN PESERTA PELATIHAN**

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



**MUSHOLA UNTUK TEMPAT BERIBADAH**

### 1.3 ASPEK ORGANISASI

Pelaksanaan Program Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2023 didukung oleh dana APBD Provinsi Sumatera Barat sebesar Rp17.642.839.555,- yang terdiri dari :

- |                           |                        |
|---------------------------|------------------------|
| b. Belanja Operasi        | : Rp. 17.607.572.505,- |
| - Gaji dan Tunjangan      | : Rp. 10.708.807.994,- |
| - Belanja Barang dan Jasa | : Rp. 6.898.764.056,-  |
| c. Belanja Modal          | : Rp. 35.267.050,-     |
| d. Belanja Tidak Terduga  | : Rp. 0,-              |
| e. Belanja Transfer       | : Rp. 0,-              |

Anggaran tersebut digunakan untuk pembiayaan : 2 Program, 10 Kegiatan dan 29 Sub Kegiatan.

**Tabel 1.7.  
Anggaran BPDSM Periode 2019 – 2023**

TAHUN	RUTIN/APBD
2019	18.785.910.363
2020	6.774.980.025

<b>2021</b>	18.581.101.555
<b>2022</b>	20.484.173.590
<b>2023</b>	17.642.839.555

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

1. Pelayanan Pengembangan Kompetensi bagi ASN.

Pelayanan Pengembangan Kompetensi meliputi 3 jenis, yaitu :

- a. Pengembangan Kompetensi Manajerial;

Yang terdiri dari pengembangan kompetensi :

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

- b. Pengembangan Kompetensi Teknis;

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

- c. Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional.

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

**Tabel 1.8.**  
**Jumlah Peserta Diklat dari Tahun 2019 - 2023**

<b>No.</b>	<b>Pengembangan Kompetensi</b>	<b>JUMLAH PESERTA/TAHUN</b>				
		<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
1	Manajerial	859	40	494	562	41
2	Teknis	60	70	180	160	287
3	Fungsional	110	30	90	120	30

## 2. Pelayanan Uji Kompetensi.

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

Pada tahun 2023 juga dilakukan berbagai kerjasama dengan pemerintah daerah Kabupaten/Kota dan juga Perguruan Tinggi untuk pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN. Diantaranya pelaksanaan Pelatihan Dasar untuk CPNS, pengembangan kompetensi ASN melalui webinar Belajar English Setiap Tuesday melalui E-Learning (BESTiE) yang melibatkan narasumber dari Perguruan Tinggi.



**Pelatihan Manajemen Penanggulangan Bencana**



Pelaksanaan Uji Kompetensi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah



Kegiatan Latsar CPNS di Kabupaten/Kota



#### Pelatihan PBJ Level 2 (PPK Tipe C)

#### 1.4 PERMASALAHAN UTAMA (*STRATEGIC ISSUED*)

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

1. Belum maksimalnya pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN selain permasalahan yaitu ketersediaan anggaran. Juga terkait minat

ASN untuk mengikuti pengembangan kompetensi diluar diklat manajerial;

2. Penyelenggaraan evaluasi pendidikan dan pelatihan aparatur belum dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan. Evaluasi pendidikan dan pelatihan merujuk kepada proses pengumpulan hasil yang diperlukan untuk menentukan efektifitas pendidikan dan pelatihan yang dilakukan. Evaluasi program pendidikan dan pelatihan yang benar akan berfungsi sebagai kendali dalam pelaksanaan program diklat sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai;
3. Masih kurangnya sumber daya kediklatan yang modern dan profesional salah satu reformasi kediklatan yaitu reformasi sumber daya kediklatan melalui peningkatan kualitas tenaga kediklatan secara sistemik dan berkelanjutan;
4. Belum adanya database kebutuhan pengembangan kompetensi masing-masing aparatur (belum adanya dokumen Human Capitol Development Plan), sehingga belum tergambar pengembangan kompetensi apa yang menjadi prioritas untuk dilaksanakan.

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

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

## 1.5 TINDAK LANJUT ATAS HASIL EVALUASI SAKIP TAHUN 2022

Salah satu upaya peningkatan kualitas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah dengan mempedomani hasil rekomendasi yang diberikan dalam Laporan Hasil Evaluasi pada tahun sebelumnya dan mengimplementasikan dalam pelaksanaan program dan kegiatan tahun selanjutnya. Adapun tindak lanjut hasil evaluasi SAKIP Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

### A. Perencanaan Kinerja.

1. Melakukan evaluasi atas indikator kinerja terkait ketepatan indikator untuk mengukur sasaran, formula perhitungan, sumber data dan metode pengumpulan data kinerja yang diperlukan.
2. Meningkatkan kualitas dokumen perencanaan dengan melakukan penajaman terhadap penentuan sasaran dan indikator kinerja yang memenuhi kriteria SMART dengan mengakomodir perkembangan isu strategis terbaru
3. Supervisi dan reviu berjenjang telah dilakukan melalui rapat pembahasan dokumen kinerja yang mengacu kepada cascading. Sehingga perjanjian kinerja yang disusun telah selaras dengan cascading.
4. Peningkatan pemahaman, kepedulian dan komitmen pencapaian kinerja seluruh pegawai dilaksanakan melalui rapat staf yang dilakukan secara berkala

### B. Pengukuran Kinerja.

1. Pemantauan pengukuran kinerja dilakukan melalui evaluasi dokumen Realisasi Rencana Aksi yang dilaporkan per triwulan.
2. Optimalisasi penggunaan aplikasi e-sakip telah dilakukan. Hal ini dibuktikan dengan telah diuploadnya seluruh dokumen kinerja seluruh ASN.
3. Pengukuran kinerja melalui dokumen Realisasi Rencana Aksi dijadikan dokumen evaluasi untuk menyesuaikan strategi dan

kebijakan dalam mencapai kinerja.

C. Pelaporan Kinerja

1. Membandingkan seluruh pencapaian indikator kinerja dengan target jangka menengah.
2. Memberikan informasi terkait kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
3. efisiensi sumber daya melalui webinar Misbela (Kamis Belajar) dan BESTiE (Belajar English Setiap Tuesday melalui E-Learning) untuk mencapai target kinerja pengembangan kompetensi ASN.

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

1. Melakukan pemantauan capaian kinerja pegawai melalui rapat staf rutin setiap triwulan secara berjenjang, mulai dari lingkup bidang dan lingkup perangkat daerah.
2. Optimalisasi penggunaan aplikasi e-sakip telah dilakukan untuk pemantauan kinerja

### 1.6 SISTEMATIKA PENYAJIAN

Sistematika Penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2023 dapat disampaikan sebagai berikut :

#### BAB I Pendahuluan.

Pada Bab ini menjelaskan secara ringkas latar belakang, gambaran organisasi, permasalahan utama, tindak lanjut atas hasil evaluasi SAKIP dan sistematika penyajian.

#### BAB II Perencanaan dan Perjanjian Kerja.

Pada bab ini diuraikan mengenai tujuan dan sasaran, serta strategi kebijakan dari Rencana Strategis. Juga menguraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja pada tahun 2023.

#### BAB III Akuntabilitas Kinerja

Pada bab ini disajikan capaian kinerja Pemerintah Daerah/Perangkat Daerah untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Perangkat

Daerah sesuai dengan hasil pengukuran kinerja. Dengan melakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut :

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
  2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
  3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan terget jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
  4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standard nasional (jika ada);
  5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
  6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
  7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan pencapaian pernyataan kinerja. pengukuran kinerja.
- Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran

#### **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.

# PERENCANAAN KINERJA

## BAB II

### 2.1 Rencana Strategis BPSDM Tahun 2021-2026

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

**“Terwujudnya Sumatera Barat Madani yang Unggul dan Berkelaanjutan”**

Untuk mewujudkan Visi Pembangunan Daerah maka Pemerintah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 menetapkan 7 Misi beserta Tujuan dan Sasaran. Dan BPSDM sesuai dengan tugas dan kewenangan terkait dengan Misi ke-7 yaitu :

MISI ke-7 : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel Serta Berkualitas.

TUJUAN : Terwujudnya Kualitas Tata Kelola Pemerintah dengan Aparatur yang Melayani.

SASARAN : 1. Terwujudnya kualitas tata kelola birokrasi yang bersih dan akuntabel.  
2. Meningkatnya kapabilitas birokrasi.  
3. Meningkatnya kualitas pelayanan publik.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengemban tugas untuk pengembangan kompetensi ASN mendukung kepada sasaran ke-2

“Meningkatnya kapabilitas birokrasi” dengan indikator kinerja “Indeks Profesionalitas ASN”. Sasaran dari misi Kepala Daerah ini menjadi tujuan bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menetapkan core business di bidang pendidikan dan pelatihan dalam mewujudkan meningkatnya kapabilitas birokrasi.

### 2.1.1 TUJUAN DAN SASARAN.

Sebagaimana yang tercantum di dalam Rencana Strategis Tahun 2021-2026 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, untuk mewujudkan sasaran ke-2 dari Misi Kepala Daerah, ditetapkan tujuan dari Rencana Strategis adalah :

1. Meningkatnya Organisasi yang Akuntabel dan Melayani.
2. Meningkatnya Kompetensi ASN.

Tujuan tersebut dicapai dengan menetapkan sasaran sebagai berikut

1. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja.
2. Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Kediklatan.
3. Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Profesi Aparatur.

**Tabel 2.1.**  
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BPSDM Provinsi Sumatera Barat

No .	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(1)0
1	Meningkatnya Organisasi yang akuntabel dan melayani	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	BB 70,26	BB 71	BB 72	BB 74	BB 76	A 80
2.	Meningkatnya kompetensi ASN	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan	Indeks Kepuasan Masyarakat	80	86	87	88	89	90
			Nilai evaluasi penyelenggaraan diklat		87	88	89	90	91
			Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah mengikuti	4,50	6,20	6,40	6,60	6,80	7,00

			pengembangan kompetensi minimal 20 JP/Tahun						
			Percentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan	84	86	88	90	92	94

### 2.1.1 STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Dalam rangka pelaksanaan strategi dan kebijakan dapat mencapai sasaran dengan lebih baik, maka perlu disusun suatu aturan yang memandu setiap pelaksana agar terarah mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karena dalam suatu pelaksanaan strategi, memerlukan penciptaan kondisi-kondisi tertentu agar strategi dapat berjalan baik mencapai tujuan dan sasaran, maka dari itu perlu disusun suatu kebijakan (*policy guidance*) untuk pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

**Tabel 2.2**  
**Strategi dan Arah Kebijakan**

No.	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan	Peningkatan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelatihan	Inventarisir dan validasi data asset, untuk perencanaan pemeliharaan dan perbaikan sarana prasarana
		Peningkatan kurikulum pelatihan dan pengampu diklat	Peningkatan kapasitas widyaiswara sebagai pengampu diklat
2	Meningkatnya Kompetensi dan kualifikasi profesi aparatur	Optimalisasi pengembangan sumber daya manusia	Pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan manajerial
		Peningkatan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mewujudkan ASN yang professional dan berkompetisi	Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi teknis, manajerial dan fungsional
			Pengintegrasian penyelenggaraan pelatihan ASN Provinsi Sumatera Barat
			Pengembangan jenis pelatihan berbasis pemecahan masalah

## 2.2 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023.

Dokumen Perjanjian 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. Perjanjian Kinerja disusun berdasarkan dokumen pohon kinerja yang dibahas bersama mulai dari unsur Pimpinan (Kepala Badan) sampai dengan staf. Pohon kinerja merupakan penyelarasian sasaran strategis instansi ke unit kerja dibawahnya. Skema pohon kinerja adalah mencari atau menentukan akar permasalahan, kemudian diselesaikan secara kolektif oleh seluruh unsur yang ada di OPD. Pohon kinerja adalah alat bantu bagi organisasi untuk mengawal struktur logika sebab-akibat atas berbagai kondisi yang diperlukan organisasi dalam menghasilkan outcome yang diinginkan secara berjenjang mulai dari level Eselon II sampai dengan Eselon IV. Perjanjian kinerja disusun dalam rangka mewujudkan Manajemen Pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil.

Perjanjian kinerja pada tahun 2023 terdiri dari 3 sasaran dan 5 indikator sasaran sebagaimana disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 2.3  
Perjanjian Kinerja Tahun 2023**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	2	3
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD	BB (72)
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan	1. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 2. Nilai evaluasi penyelenggaraan diklat	87 87
Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi profesi	3. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan	6,2

aparatur	kompetensi minimal 20 JP/tahun				
	4. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan				86

Penetapan target didasarkan kepada target yang telah tertuang di dalam Dokumen Rencana Strategis (Renstra) 2021-2026, sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2.4  
Target Jangka Menengah**

No.	Sasaran	Indikator	Target Capaian Setiap Tahun					Akhir Periode Renstra
			1	2	3	4	5	
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD	BB 70,26	BB 71	BB 72	BB 74	BB 76	A 80,10
2.	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	80	86	87	88	89	90
		Nilai evaluasi penyelenggaraan diklat		87	88	89	90	91
3.	Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi profesi aparatur	Percentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	4,50	6,20	6,40	6,60	6,80	7,00
		Percentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan	84	86	88	90	92	94

Target dapat disesuaikan kembali apabila terdapat capaian yang sudah jauh melebihi target.

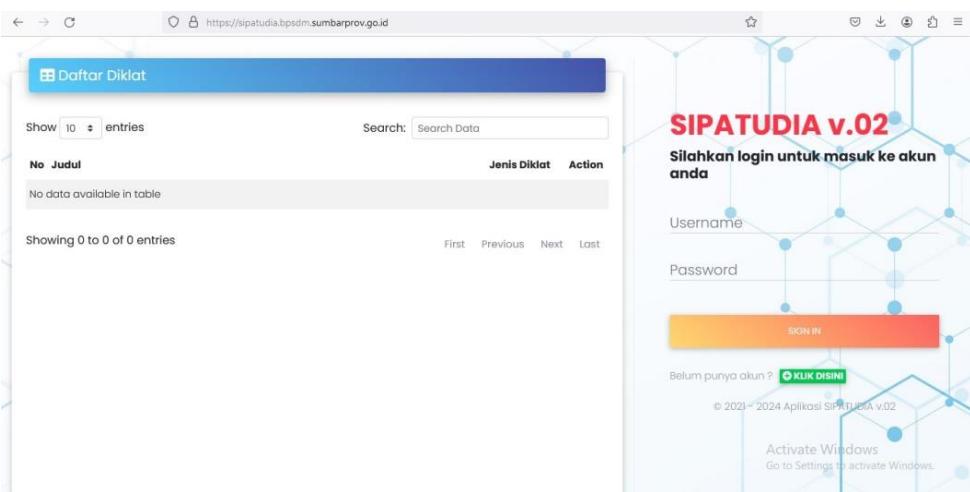
### 2.3 INSTRUMEN PENDUKUNG CAPAIAN KINERJA

Dalam rangka mendukung tugas dan fungsi serta peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat memanfaatkan aplikasi-aplikasi pendukung pelaksanaan kegiatan dan mengembangkan aplikasi guna

mendukung, mempermudah dan mempercepat proses pelayanan kepegawaian, yaitu :

### **1. SIPATUDIA (Sistem Pelayanan Terpadu Diklat Aparatur).**

- Aplikasi sipatudia merupakan aplikasi yang digunakan untuk :
- Pendaftaran Peserta secara online.
  - Surat Izin Meninggalkan asrama secara online.
  - Evaluasi penyelenggaraan pelatihan dan Widyaaiswara.



### **2. SIJABFUNG (Sistem Informasi Jabatan Fungsional).**

Adalah sistem informasi yang dibuat untuk menyediakan database dan pemetaan jabatan fungsional di lingkup pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Serta untuk penyusunan perencanaan didalam penyusunan, pengembangan dan program penjenjangan jabatan fungsional

The image shows a screenshot of the SIJABFUNG website. At the top, there's a navigation bar with links like Home, Dasar Hukum, Jabatan Fungsional, Daftar Pelatihan, Kebutuhan Diklat, and Tentang Kami. Below the navigation is a large photograph of a group of people in formal attire. Underneath the photo, the text 'Daftar Pelatihan' is visible. At the bottom of the page, a PDF document titled 'document\_Sel0206\_.pdf' is attached to the browser's address bar.

### 3. In House Training.

In House Training diselenggarakan karena masih sedikitnya jumlah SDM Pengelola Fungsi PBJ yang memiliki sertifikat Keahlian PBJ tingkat dasar atau Level-1. Juga untuk menindaklanjuti aturan yang menyatakan bahwa per tanggal 1 Januari 2024, PPK harus bersertifikat PPK Tipe C. Untuk itu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia berupaya membantu dengan menyelenggarakan In House Training PBJP Level-1 yang dapat diikuti oleh ASN Pemprov Sumbar



### 4. E-Guest Book.

Adalah Buku Tamu Elektronik merupakan Inovasi dalam layanan penerimaan tamu secara digital. Sebagai alat bantu untuk mengetahui seberapa banyak jumlah tamu atau orang yang datang



## 5. E-Survey Kepuasan Masyarakat.

Adalah aplikasi untuk mengukur tingkat kepuasan peserta pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. hasil survey ini nantinya akan dijadikan data untuk penghitungan Indeks Kepuasan Masyarakat yang menjadi salah satu indikator kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.



## 6. MISBELA (Kamis Belajar).

Merupakan pembelajaran secara E-Learning yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi ASN dengan berbagai tema yang menarik dan berguna untuk peningkatan pengetahuan dan kapabilitas ASN. Dengan narasumber yang beragam mulai dari praktisi, akademisi dan birokrat.



## 7. BESTiE (Belajar English Setiap Tuesday melalui E-Learning).

Merupakan pembelajaran secara E-Learning yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan berbahasa inggris ASN. Dengan narasumber dosen dari STBA Prayoga Padang yang tentunya sudah sangat mumpuni dalam berbahasa inggris.



# AKUNTABILITAS KINERJA

## BAB III

### 3.1 METODOLOGI PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA

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

Dalam "Membangun Kinerja", disebutkan bahwa kinerja mencakup tiga komponen penting yaitu hasil kerja, proses kerja dan satuan waktu kerja. Hasil kerja merupakan perbandingan antara target normatif organisasi dengan realisasi yang dicapai.

Untuk metodologi pengukuran capaian kinerja mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, yaitu sesuai yang tertera pada tabel T-E.1.

Penilaian rata-rata capaian kinerja dan predikat kinerja menggunakan kriteria yang tercantum dalam tabel T-E.1 sebagai berikut :

Tabel T-E.1  
Skala Nilai Peringkat Kinerja

Skor	INTERVAL NILAI REALISASI KINERJA	KRITERIA PENILAIAN REALISASI KINERJA
5	$91\% \leq 100\%$	Sangat Tinggi
4	$76\% \leq 90\%$	Tinggi
3	$66\% \leq 75\%$	Sedang
2	$51\% \leq 65\%$	Rendah
1	$\leq 50\%$	Sangat Rendah

Dalam penilaian kinerja tersebut, gradasi nilai (skala intensitas) kinerja suatu indikator dapat dimaknai sebagai berikut:

1. Hasil Sangat Tinggi dan Tinggi.

Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi target dan berada diatas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja.

2. Hasil Sedang.

Gradasi cukup menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi persyaratan minimal.

3. Hasil Rendah dan Sangat Rendah.

Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian belum memenuhi/masih dibawah persyaratan minimal pencapaian kinerja yang diharapkan.

### 3.2 HASIL PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2023

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

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

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat, pada pasal 19 dijelaskan bahwa pengukuran kinerja terhadap target yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja dilakukan sebagai berikut :

- a. melakukan input Perjanjian Kinerja, rencana aksi dan realisasi rencana aksi melalui aplikasi e-sakip pada alamat <http://sakip.sumbarprov.go.id>

- b. batas waktu input Perjanjian Kinerja eselon II, III dan IV dan rencana aksi perangkat daerah melalui e-sakip 1 (satu) bulan setelah Perjanjian Kinerja ditandatangani.
- c. pengukuran kinerja terhadap Perjanjian Kinerja pada eselon II dilakukan setiap akhir triwulan dengan mengentrikan realisasi kinerja pada dokumen realisasi rencana aksi tanggal 10 (sepuluh) bulan berikutnya setelah akhir triwulan.
- d. Kewajiban input perjanjian kinerja, rencana aksi dan realisasi rencana aksi melalui e-sakip diatur sebagai berikut:
  - 1) Perjanjian Kinerja dan realisasi kinerja Pemerintah Daerah diinput oleh Biro Organisasi.
  - 2) Perjanjian kinerja eselon II, III dan IV, rencana aksi dan realisasi rencana aksi diinput oleh masing-masing perangkat daerah.
  - 3) Perhitungan capaian kinerja menggunakan kriteria berikut ini:
    - a. Jika realisasi tinggi menunjukkan kinerja yang baik, persentase capaian kinerjanya dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

- b. Jika realisasi tinggi menunjukkan kinerja yang tidak baik, persentase capaian kinerjanya dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\frac{(2 \times \text{Target}) - \text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

Dari 3 sasaran strategis yang telah ditetapkan sebagai kinerja pada BPSDM, maka akan diukur kinerja berdasarkan indikator-indikator yang telah ditargetkan dan dirinci sesuai program/kegiatan Tahun Anggaran 2023 yang terdapat pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Barat. Pengukuran Kinerja dilakukan melalui langkah-langkah:

- Membandingkan realisasi kinerja dengan kinerja yang direncanakan.

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

Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023 dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 3.1.  
Pengukuran Kinerja BPSDM Tahun 2023**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	
1	2	3	4	5	6	
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD	BB (72)	BB (72,39 )	100,54 %	
<b>Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerja</b>					<b>100,54 %</b>	
2	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan	1. Indeks Kepuasan Masyarakat	87	88,16	101,33 %	
		2. Nilai evaluasi penyelenggara diklat	88	91,76	104,27 %	
<b>Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan kediklatan</b>					<b>102,80 %</b>	
3	Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi profesi aparatur	1. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	6,40	13,45	210,16 %	
		2. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan	88	92,74	105,39 %	
<b>Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur</b>					<b>157,77 %</b>	
<b>Rata-rata Kinerja</b>					<b>124,34 %</b>	

### 3.3 ANALISIS CAPAIAN KINERJA TAHUN 2023

Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut :

#### 3.3.1 Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini.

Adapun hasil capaian kinerja dari penyelenggaraan pengembangan kompetensi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut :

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

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	2. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD	BB (72)	BB (72,39 )	100,54 %
2	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan	3. Indeks Kepuasan Masyarakat	87	88,16	101,33 %
		4. Nilai evaluasi penyelenggara diklat	88	91,76	104,27 %
3	Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi profesi aparatur	3. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	6,40	13,45	210,16 %
		4. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan	88	92,74	105,39 %

Pada tabel di atas dapat dilihat pencapaian target dari 3 sasaran strategis dikategorikan **Sangat Tinggi** karena tercapai diatas 100%. Dan capaian 5 indikator kinerja juga dikategorikan **Sangat Tinggi** karena seluruhnya tercapai diatas 100%.

Jika dibandingkan dengan capaian kinerja sasaran Tahun 2022, secara kategori masih sama yaitu masuk kategori **Sangat Tinggi**, karena total persentase sama-sama diatas 100%. Namun persentase, capaian pada Tahun

2023 terjadi kenaikan pada capaian sasaran strategis “Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur” yang mencapai 157,77 %. Hal ini karena adanya inovasi pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara e-learning yaitu Kamis Belajar (Misbela) dan Belajar English Setiap Tuesday melalui E-Learning (BESTiE). Misbela dilaksanakan setiap hari kamis mulai pukul 08.00 s/d 10.00 WIB. Dan pada tahun 2023 dilaksanakan sebanyak 32 series dengan mengundang narasumber mulai dari birokrat, praktisi, sampai akademisi. Dasar pelaksanaan Misbela adalah Surat Edaran Gubernur Nomor : 29 Tahun 2023 tanggal 30 Maret 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Provinsi Sumatera Barat Belajar.



Sedangkan BESTiE pada tahun 2023 dilaksanakan sebanyak 2 batch dengan masing-masing batch terdiri dari 10 episode, sehingga total kegiatan sebanyak 20 episode. BESTiE dilaksanakan setiap hari selasa dengan mengundang narasumber dari Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing.



Kedua metode pembelajaran secara e-learning yang dilaksanakan memanfaatkan kemudahan teknologi sehingga dapat menjangkau ASN yang lebih banyak dengan cakupan yang lebih luas. Dan mengikuti pengembangan kompetensi dimana saja melalui perangkat android.

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

### 3.3.2 Membandingkan antara target dan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

Adapun rincian dari Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja beberapa tahun terakhir berdasarkan indikator kinerja pada sasaran strategis sebagai berikut :

**Tabel 3.3.  
Capaian Kinerja Tahun 2021 - 2023**

No.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI KINERJA			% CAPAIAN KINERJA		
			2021	2022	2023	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	70,93	71,82	72,39	99,90	101,15	100,54

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan diklatan	1. Indeks Kepuasan Masyarakat	95,24	90,9	88,16	112,04	105,69	101,33
		2. Nilai evaluasi penyelenggaraan diklat		91,14	91,76		104,75	104,27
3	Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi profesi aparatur	1. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20JP/tahun	6,58	7,1	13,45	109,66	114,52	210,16
		2. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan	96,33	97,9	92,74	114,67	113,84	105,39

Dari perbandingan capaian kinerja Tahun 2023 dengan 2022 dan 2021 dapat dijelaskan :

- Capaian kinerja pada indikator 1 turun dibandingkan capaian tahun 2022, namun lebih tinggi dibandingkan tahun 2021. Namun capaian tetap mencapai target diatas 100%.
- Capaian kinerja indikator 2 turun dibandingkan capaian tahun 2022 dan tahun 2021. Namun capaian tetap mencapai target diatas 100%.
- Capaian kinerja indikator 3 turun 0,48 dibandingkan capaian tahun 2022. Namun capaian tetap mencapai target diatas 100%. Indikator ini merupakan tambahan indikator setelah adanya evaluasi SAKIP oleh Kemenpan tahun 2022, sehingga tidak ada perbandingan dengan capaian tahun 2021.
- Capaian kinerja indikator 4 naik secara signifikan dibandingkan capaian tahun 2022 dan 2021. Hal ini karena adanya inovasi pembelajaran secara e-learning yang dilaksanakan di tahun 2023 dan diikuti dengan sangat antusias oleh ASN lingkup Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, sehingga tingkat ketercapaian indikator 4 melonjak drastis.
- Capaian kinerja pada indikator 5 turun dibandingkan capaian tahun 2022 dan 2021. Namun capaian tetap mencapai target diatas 100%.

**3.3.3 Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi.**

Adapun rincian dari Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2023 dengan target akhir pada Renstra serta tingkat kemajuan berdasarkan indikator kinerja pada sasaran :

**Tabel 3.4.  
Capaian Kinerja Tahun 2023 dengan Target Akhir Renstra**

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Capaian 2023	Target Akhir Renstra	Capaian Terhadap Renstra
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD.	72,39	100,54	80,10	90,37
2.	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Kediklatan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	88,16	101,33	90	97,95
		Nilai evaluasi penyelenggaraan diklat	91,76	104,27	91	100,83
3.	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Profesi Aparatur	Persentase ASN Prov. Sumatera Barat yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	13,45	210,16	7,0	192,14
		Persentase lulusan Diklat dengan predikat minimal memuaskan	92,74	105,39	94	98,65

Dari tabel diatas diketahui bahwa capaian realisasi indikator kinerja terhadap target tahun 2023 seluruhnya melebihi target dan tercapai diatas 100%. Namun apabila dibandingkan dengan target jangka menengah, hanya indikator 3 dan 4 saja yang telah melebihi target jangka menengah. Namun tahun 2023 adalah tahun ketiga dari Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, sehingga masih ada 3 tahun lagi untuk mencapai target pada 3 indikator yang rata-rata capaiannya sudah diatas 90%.

### **3.3.4 Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standart nasional (jika ada).**

Tidak adanya standar nasional untuk penetapan target kinerja dibidang pengembangan kompetensi sehingga mengakibatkan target yang ditetapkan oleh BPSPM Provinsi Sumatera Barat tidak memiliki kesamaan indikator untuk diperbandingkan dengan instansi di pusat.

### **3.3.5 Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan**

Sesuai dengan tugas dan fungsinya di bidang pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat menyelenggarakan kegiatan perencanaan, penyelenggaraan, pengendalian, evaluasi dan pengembangan diklat aparatur yang dalam pelaksanaannya mencakup aspek program, SDM dan sarana prasarana.

Secara umum, pelaksanaan program kegiatan pengembangan kompetensi aparatur pemerintah sampai dengan 31 Desember 2023 dapat dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan. Berdasarkan capaian pada ketiga sasaran strategis didapatkan capaian rata-rata tahun 2023 sebesar 124,34%

Dari hasil tersebut analisis tercapainya target kinerja secara umum adalah sebagai berikut :

#### **1. Analisis serapan belanja daerah.**

Dari target realisasi belanja sebesar 95% didapatkan realisasi belanja sebesar 99,24% atau capaian sebesar 104,46%. Secara garis besar realisasi belanja tercapai melebihi target. Dan seluruh kegiatan yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik, sehingga silpa di akhir tahun hanya 0,76%.

#### **2. Analisa penyebab keberhasilan dan peningkatan.**

Keberhasilan capaian kinerja adalah berkat kerjasama yang baik seluruh bidang pelaksana kegiatan. Dengan membuat perencanaan

kegiatan yang matang. Dan juga adanya evaluasi rutin melalui rapat staf untuk pelaporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan, sehingga setiap permasalahan yang kemungkinan timbul dapat segera dicari solusinya.

3. Alternatif solusi yang dilakukan.

Untuk pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi yang terkendala dengan ketersediaan anggaran. Dilakukan inovasi pembelajaran melalui e-learning. Dengan prinsip pembelajaran dengan budget minimal namun dengan hasil maksimal. Pelaksanaan pembelajaran e-learning ini mampu meningkatkan jumlah capaian indikator Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/Tahun.

### 3.3.6 Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Efisiensi merupakan suatu ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya sumber/biaya untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan. Dalam mengukur efisiensi penggunaan sumberdaya hal yang diukur yaitu :

- **Alokasi Berdasarkan Sasaran Pembangunan.**

Berdasarkan alokasi sasaran pembangunan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dengan Sasaran Strategis yaitu “Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja” alokasi anggaran sebesar Rp.15.324.171.005,- atau 86,86% dan “Meningkatnya Kualitas Pemeliharaan Kediklatan” serta “Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Profesi Aparatur” dengan alokasi anggaran sebesar Rp.2.318.668.550,- atau 13,14% dari total anggaran sebesar Rp.17.642.839.555,-

- **Pencapaian Kinerja dan Anggaran.**

Pencapaian kinerja dan anggaran diukur berdasarkan perbandingan target kinerja dan anggaran dibandingkan dengan realisasi kinerja dan anggaran dikalikan 100%. Berdasarkan Rencana Kinerja (Renja) tahun

2023 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yang dibagi menjadi 2 program yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi dengan alokasi anggaran Rp.15.324.171.005,- terealisasi Rp.15.230.172.989,- dengan capaian kinerja 99,39%.
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan alokasi anggaran Rp.2.318.668.550,- terealisasi sebesar Rp.2.278.476.902,- dengan capaian 98,27%.

Dari capaian tersebut didapatkan rata-rata capaian sebesar 99,24%.

**- Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.**

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya diukur berdasarkan formulasi sebagai berikut :

Formulasi Perhitungan
% Capaian Kinerja - % Penyerapan Anggaran

Berdasarkan formulasi perhitungan diatas Efisiensi Sumber Daya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.5.  
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

Sasaran/Program	Indikator	Capaian Kinerja (%)	Penyerapan Anggaran (%)	Tingkat Efisiensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD	100,54	99,39	1,15
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	101,33	98,27	3,06
	Nilai evaluasi penyelenggaraan diklat	104,27		6,00
	Persentase ASN Prov. Sumatera Barat yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun	210,16		111,89
	Persentase lulusan Diklat dengan predikat minimal memuaskan	105,39		7,12
<b>RATA-RATA</b>		<b>124,34</b>	<b>99,24</b>	<b>25,84</b>

### 3.3.7 Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja

Hasil analisis keberhasilan pencapaian kinerja pada tiap-tiap program dijelaskan sebagai berikut :

- Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi.

KEGIATAN	TARGET	REALISASI	%
Kegiatan perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	9 dokumen	9 dokumen	100%
Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	15 dokumen	15 dokumen	100%
Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	2 dokumen	2 dokumen	100%
Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	72 orang	72 orang	100%
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	12 bulan	12 bulan	100%
Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	3 unit	3 unit	100%
Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	4 laporan	4 laporan	100%
Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	128 unit	128 unit	100%

Secara keseluruhan realisasi di Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi dapat tercapai sesuai target yang ditetapkan.

- Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

KEGIATAN	TARGET	REALISASI	%
Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	210 orang	290 orang	116%
Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	120 orang	337 orang	260.76%

Secara keseluruhan realisasi di Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat tercapai melebihi target yang ditetapkan. Adapun analisis pada indikator kegiatan yang capaiannya melebihi target sebagai berikut :

No.	Faktor Penunjang	Kegiatan Terkait	Indikator Terkait
1.	Meningkatnya kualitas layanan terkait prosedur, kesesuaian peatihan, kompetensi pengajar dan layanan pengaduan.	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Indeks Kepuasan Masyarakat
2.	Meningkatnya kemudahan informasi, proses pembelajaran, sarana prasarana dan konsumsi	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Nilai Evaluasi penyelenggaraan diklat
3.	Adanya inovasi pembelajaran secara E-Learning melalui Misbela dan Bestie. Yang meningkatkan jam pengembangan kompetensi ASN	1. Pengembangan Kompetensi Teknis 2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN Prov. Sumatera Barat yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun
4.	Peningkatan kualitas pengampu diklat yaitu Widyaiswara		Persentase lulusan Diklat dengan predikat minimal memuaskan

### 3.4 Realisasi Anggaran

Dengan jumlah anggaran Rp.17.642.839.555 dapat direalisasikan sebesar Rp.17.508.649.891 dengan capaian 99,24% dan realisasi fisik mencapai 100%. Adapun besaran alokasi anggaran dan realisasi keuangan dalam mencapai target kinerja dengan 3 sasaran strategis sesuai penetapan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.6**  
**Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan Tahun 2023**

No	NAMA PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN		REALISASI	
		Rp.	Rp.	%	
1	2	3	4	5	
I.	Program Penunjang Urusan Pemerintah	15,324,171,005	15,230,172,989	99,39	

	<b>Daerah Provinsi</b>			
1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	62,054,573	59,748,150	96,28
2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	10,969,749,994	10,953,011,892	96,06
3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	28,860,000	28,766,840	99,68
4	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	101,846,500	101,176,018	99,34
5	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	968,775,447	964,586,371	99,57
6	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	34,837,600	34,350,000	98,60
7	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2,360,736,891	2,302,170,523	97,52
8	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	797,310,000	786,363,195	98,63
<b>II.</b>	<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	<b>2,318,668,550</b>	<b>2,278,476,902</b>	<b>98,27</b>
1	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	1,230,987,450	1,197,291,290	97,26
2	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1,087,681,100	1,081,185,612	99,40
<b>Jumlah</b>		<b>17,642,839,555</b>	<b>17,508,649,891</b>	<b>99,24</b>

Sumber: Laporan Simbangda atas Pelaksanaan Kegiatan BPSDM Prov. Sumatera Barat Tahun 2023

## 1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi

Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi dengan 8 kegiatan merupakan program untuk mewujudkan sasaran strategis pertama, yaitu Meningkatnya Tata Kelola Organisasi dan sasaran strategis yang kedua yaitu Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Kediklatan. Program ini pada APBD tahun 2023 dialokasikan anggaran sebesar Rp. 15.324.171.005,- Penyerapan anggaran pada program ini sangat baik sekali, dimana persentase mencapai 99,39%. Dengan keseluruhan dari 8 kegiatan realisasi anggarannya diatas 95%. Alokasi anggaran program ini digunakan untuk pembiayaan 8 kegiatan dan 23 sub kegiatan sebagai berikut :

**Tabel 3.7**  
**Anggaran dan Realisasi Keuangan**  
**Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi Tahun 2023**

<b>No.</b>	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi</b>	<b>ANGGARAN</b>	<b>REALISASI</b>	
			<b>Rp</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>I.</b>	<b>Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>62,054,573</b>	<b>59,748,150</b>	<b>96,28</b>
1	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	11.471.400	11.419.800	99,55
2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	2,082,500	2,073,900	99,59
3	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	16,350,300	16,136,850	98,69
4	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	41,454,773	39,387,600	95,01
<b>II.</b>	<b>Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>10,969,749,994</b>	<b>10,953,011,892</b>	<b>99,85</b>
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	10,708,807,994	10,696,499,892	99,89
2	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	246,960,000	242,530,000	98,21
3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	13,982,000	13,982,000	100
<b>III.</b>	<b>Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</b>	<b>28,860,000</b>	<b>28,766,840</b>	<b>99,68</b>
1	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	28,860,000	28,766,840	99,68
<b>IV.</b>	<b>Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>101,846,500</b>	<b>101,176,018</b>	<b>99,34</b>
1	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang Undangan	59,828,500	59,422,018	99,32
2	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	42,018,000	41,754,000	99,37
<b>V.</b>	<b>Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>968,775,447</b>	<b>964,586,371</b>	<b>99,57</b>
1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	49,089,835	48,909,353	99,63
2	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	127,411,500	124,408,800	97,64
3	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	40,750,000	40,150,649	98,53
4	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	5,700,000	5,700,000	100
5	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	745,824,112	745,417,569	99,95
<b>VI.</b>	<b>Kegiatan Pengadaan Barang Milik</b>	<b>34,837,600</b>	<b>34,350,000</b>	<b>98,60</b>

	<b>Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>			
1	Pengadaan Mebel	4,837,600	4,800,000	99,22
2	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	30,000,000	29,550,000	98,50
<b>VII.</b>	<b>Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>2,360,736,891</b>	<b>2,302,170,523</b>	<b>97,52</b>
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12,000,000	11,775,000	98,13
2	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	1,733,864,178	1,716,093,952	98,98
3	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	614,872,713	574,301,571	93,40
<b>VIII.</b>	<b>Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>797,310,000</b>	<b>786,363,195</b>	<b>98,63</b>
1	Pemeliharaan Mebel	20,000,000	19,900,000	99,50
2	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	133,400,000	132,144,864	99,06
3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	643,910,000	634,318,331	98,51
<b>TOTAL</b>		<b>15.324.171.005</b>	<b>15.230.172.989</b>	<b>99,39</b>

Sumber: Laporan Simbangda atas Pelaksanaan Kegiatan BPSDM Prov. Sumatera Barat Tahun 2023

## 2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan program untuk mewujudkan sasaran strategis yang ketiga, yaitu Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur. Alokasi anggaran untuk program ini adalah sebesar Rp.2.318.668.550,-. Secara keseluruhan program ini telah menyerap anggaran sebesar Rp.2.278.476.902,- atau 98,27%. Alokasi anggaran program ini digunakan untuk pembiayaan 2 kegiatan dan 6 sub kegiatan, dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 3.8**  
**Anggaran dan Realisasi Keuangan**  
**Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023**

<b>No.</b>	<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	<b>ANGGARAN</b>	<b>REALISASI</b>	
			<b>Rp</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
I.	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	1,230,987,450	1,197,291,290	97,26

1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	25,614,850	24,471,200	95,54
2	Pembinaan, Pengkoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan dan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	1,205,372,600	1,172,820,090	97,30
<b>II.</b>	<b>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>1,087,681,100</b>	<b>1,081,185,612</b>	<b>99,40</b>
1	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	30,593,700	29,926,896	97,82
2	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	88,989,600	88,844,900	99,84
3	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	943,117,800	938,056,564	99,46
4	Pembinaan, Pengkoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	24,980,000	24,357,252	97,51
<b>TOTAL</b>		<b>2,318,668,550</b>	<b>2,278,476,902</b>	<b>98,27</b>

Dengan total Serapan anggaran mencapai 99,24% kinerja BPSDM masuk kategori sangat baik, karena telah melewati batas persentase minimal yang diminta oleh Kepala Daerah. Bahkan realisasi tersebut menjadi yang tertinggi diantara 51 OPD yang ada di lingkup Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat. Memang masih terdapat silpa sebesar Rp.134.189.664. Silpa ini dominan berasal dari sub kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan sebesar Rp.12.308.102 yang merupakan sisa belanja

gaji pokok dan sisa Belanja Iuran Simpanan Peserta Tabungan Perumahan Rakyat PNS. Kemudian Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor sebesar Rp.17.770.226 yang merupakan sisa belanja jasa tenaga caraka dan supir serta sisa belanja iuran jaminan kesehatan bagi non ASN. Dan sub kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik sebesar Rp.40.571.142 yang merupakan sisa Belanja Tagihan Listrik yang mana belanja tersebut memang tidak bisa diprediksi secara pasti berapa tagihan pasti dalam 1 bulan. Terakhir sub kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum sebesar Rp.32.552.510, dimana sisa anggaran berasal dari sisa Belanja Makanan dan Minuman Jamuan Tamu, Belanja Pakaian Olahraga dan efisiensi Belanja Perjalanan Dinas Biasa. Dengan total silpa anggaran sebesar Rp. 134.189.664,- realisasi keuangan sebesar 99,24% dan realisasi fisik 100% capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia masuk kategori sangat memuaskan. Dan semoga capaian kinerja terkait realisasi anggaran ini dapat terus meningkatkan pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi ASN dalam rangka menciptakan ASN yang berkelas dunia.

# PENUTUP

## BAB IV

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan perjanjian kinerja tahun 2023 untuk Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, terdapat 3 (tiga) sasaran strategis dengan 5 (lima) indikator kinerja yang harus dicapai. Untuk mencapai indikator kinerja tersebut telah dialokasikan anggaran sebesar Rp. 17.642.839.555,- untuk melaksanakan 2 program, 10 kegiatan dan 29 sub kegiatan.

Dari anggaran tersebut, terealisasi sebesar Rp. 17.508.649.891,- atau 99,24% dan realisasi fisik mencapai 100%. Anggaran yang tidak terserap adalah sebesar Rp.134.189.664,- atau 0,76% dari total anggaran. Capaian ini meningkat dibanding capaian kinerja pada tahun 2022, dimana dari total anggaran sebesar Rp. 20.484.173.590,- untuk melaksanakan 2 program dengan 9 kegiatan dan 31 sub kegiatan, terealisasi sebesar Rp. 19.813.313.088,- atau 96,72% dan realisasi fisik sebesar 100 %.

Total ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi sebanyak 5.764 orang dari total 20.033 pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Dan yang mencapai minimal 20 JP/Tahun sebanyak 2.694 orang. Meningkatnya total ASN mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun ini dikarenakan adanya inovasi yang dibuat untuk menyikapi keterbatasan anggaran untuk pengembangan kompetensi. Sehingga lahirlah Misbela (Kamis Belajar) dan BESTiE (Belajar English Setiap Tuesday melalui E-Learning). Dengan memanfaatkan kemudahan teknologi, sehingga dapat mewujudkan pengembangan kompetensi yang minimal dari sisi anggaran namun maksimal dari segi capaian. Untuk Misbela sendiri boleh dikatakan sudah bertaraf nasional, karena narasumber yang diundang tidak hanya dari

narasumber lokal, namun sudah bertaraf nasional. Dan peserta Misbela sendiri tidak hanya dari lingkup pemerintah Provinsi dan Kabupaten Kota se-Sumatera Barat, namun juga berasal dari ASN provinsi lain seperti Kabupaten Lombok Tengah, Kota Batam, Provinsi Sumatera Utara, Kabupaten Kepulauan Karimun, Kabupaten Mojokerto, Kabupaten Trenggalek, Kota Banjarmasin, Kota Langsa, Provinsi Kalimantan Timur, Sulawesi Selatan dan masih banyak lainnya. Hal ini tentunya sangat membanggakan, karena membuktikan bahwa inovasi yang dilakukan tidak hanya menjangkau ASN lingkup Provinsi Sumatera Barat namun juga diminati oleh ASN di banyak pemerintah Kabupaten/Kota dan Provinsi lain.

#### **4.2 Tindak Lanjut Kedepan.**

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

1. Monitoring dan evaluasi rutin harus semakin ditingkatkan untuk memperoleh capaian kinerja yang lebih baik lagi.
2. Penajaman kegiatan-kegiatan prioritas yang mendukung pencapaian indikator kinerja yang feasible dengan pencapaian tujuan dan sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan langkah melakukan revisi rencana strategis Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.
3. Peningkatan sarana dan prasarana dan peningkatan kualitas penyelenggaraan kediklatan untuk pelayanan dan kenyamanan peserta diklat yang lebih baik, apalagi di tahun 2024 direncanakan untuk pelaksanaan kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II (PKN Tingkat II), yang sangat diawasi secara ketat oleh LAN RI

Dan peningkatan kompetensi penyelenggara diklat pun terus dilakukan, baik itu ASN yang terkait dengan pelaksanaan kegiatan, juga

dengan pengampu diklat atau Widya Iswara pun juga rutin dilakukan peningkatan kompetensi, hal ini dilakukan agar kualitas pelaksanaan pengembangan kompetensi data terus mengikuti perkembangan zaman dan sesuai dengan kebutuhan kompetensi ASN.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023 ini dibuat, semoga dapat dijadikan sebagai salah satu bahan informasi dan evaluasi bagi semua pihak, 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.

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Provinsi Sumatera Barat,



**Dr. Ir. DESNIARTI, MM**  
NIP. 19650824 199003 2 001

# LAMPIRAN



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

Jl. Raya Inderung Padang Besi Km. 12, Padang Telp. (0751) 71860, 72370 Fax (0751) 72370  
Homepage: <http://diklat.sumbarprov.go.id> e-mail: diklat.provsumber@gmail.com

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**

Dalam rangka mewujudkan Manajemen Pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Ir. DESNIARTI, M.M

Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : MAHYELDI

Jabatan : Gubernur Sumatera Barat.

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian kinerja ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Padang, Januari 2024

**PIHAK KEDUA**

Gubernur Sumatera Barat

MAHYELDI

**PIHAK PERTAMA**

Dr. Ir. DESNIARTI, M.M  
NIP. 19650824 199003 2 001

**PERJANJIAN KINERJA**

Nama Perangkat Daerah : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
 Tahun : 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD.	BB (74)
3.	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Kediklatan	1. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 2. Nilai evaluasi penyelenggaraan diklat.	88 89
4.	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Profesi Aparatur	1. Persentase ASN Prov. Sumatera Barat yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun 2. Persentase lulusan Diklat dengan predikat minimal memuaskan	10,00 90

	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	60.000.000	APBD
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	11.474.669.637	APBD
3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	28.800.000	APBD
4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	180.040.050	APBD
5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	907.125.484	APBD
6	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	826.007.450	APBD
7	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.994.400.841	APBD
8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.935.730.000	APBD
9	Pengembangan Kompetensi Teknis	630.000.000	APBD
10	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	3.765.016.000	APBD
<b>JUMLAH</b>		<b>21.801.789.462</b>	

Padang, Januari 2024

Gubernur Sumatera Barat



MAHYELDI

Kepala Badan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia



Dr. Ir. DESNIARTI, M.M  
NIP. 19650824 199003 2 001

Akreditasi A dari LKPP RI, untuk Lembaga Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah



Akreditasi Bintang 1 dari LAN RI, sebagai Lembaga Penyelenggara Pelatihan



Akreditasi B dari LAN RI untuk Program Pelatihan Dasar bagi CPNS  
Akreditasi B dari LAN RI untuk Program Pelatihan Kepemimpinan

