



BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI SUMATERA BARAT

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2018

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

Email: diklat.provsumbar@gmail.com
Website: www.diklat.sumbarprov.go.id

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadiran 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 2016-2021 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, khususnya Penetapan Kinerja Tahun 2018.

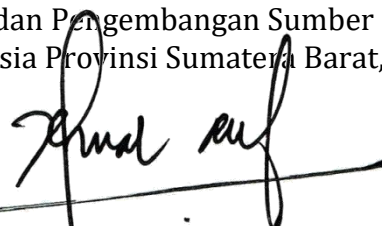
Pada tahun 2018, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat menetapkan 3 Sasaran Strategis dan 6 Indikator Kinerja yang

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

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Provinsi Sumatera Barat,


Dr. H. JETRINAL ARIFIN, SH., M.Si
NIP. 19651212 199112 1 001

DAFTAR ISI

	hlm
KATA PENGANTAR	<i>i</i>
DAFTAR ISI	<i>iii</i>
IKHTISAR EKSEKUTIF	<i>iv</i>
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Gambaran Umum Badan Pengembangan Sumber daya Manusia	3
C. Aspek Strategis Badan Pengembangan Sumber daya Manusia	11
D. Isu Isu Strategis Diklat	17
E. Teknis Penyusunan dan Sistematika LAKIP	18
 BAB II PERENCANAAN KINERJA	
A. Rencana Strategis dan Rencana Kinerja Tahun 2017	21
1. Rencana Strategis	21
2. Strategi dan Kebijakan	22
3. Indikator Kinerja	23
B. Penetapan Kinerja	24
 BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	27
A. Metodologi Pengukuran Capaian Kinerja	27
B. Hasil Pengukuran Kinerja	28
C. Capaian Kinerja Organisasi	29
1. Perbandingan Target dengan Capaian Kinerja Tahun 2018	29
2. Perbandingan Kinerja Tahun 2018 dengan Tahun 2016 dan 2017	39
3. Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah dalam Dokumen Renstra	42
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan ...	44
D. Realisasi Anggaran	46
 BAB IV PENUTUP	58
A. Kesimpulan	58
B. 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%
	2. 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%
	2. 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%
	2. 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 %.

PENDAHULUAN

BAB I

A. 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.

B. Gambaran Umum Badan

Berdasarkan Peraturan Daerah 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
a. Kepala Badan	Dr. H. Jefrinal Arifin, S.H., M.Si.
b. Sekretaris	Ir. Hj. Khairanti Khairanis, M.Si
- Kasubbag Perencanaan	Yasri Ardi, ST
- Kasubbag Keuangan	Liesmayetti, S.E
- Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Sri Wahyuni, SE
c. 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
d. 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
e. KabidPengembangan Kompetensi Teknis	Drs. Armyson Amran, MM
- KasubbidPengembangan Kompetensi Teknis Umum	Dra. Rita Noviatrri
- KasubbidPengembangan Kompetensi Teknis Inti	Yulizarni, BA
- Kasubbid Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan	Joni, SE
f. 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
g. Kelompok Jabatan Fungsional	

1. Dasar Hukum

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

2. 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 Sumatera Barat Sebagai lembaga teknis daerah, berkedudukan sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan daerah di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Barat.

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

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

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

Susunan organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi 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:

- a. Kepala Badan
- b. Sekretaris Badan
- c. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan
- d. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
- e. Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional
- f. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

1) Kepala Badan Pengembangan Sumber daya Manusia

Rincian tugas Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana 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:

- a) Menyelenggarakan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan.
- b) Menyelenggarakan penetapan kebijakan teknis Badan sesuai dengan kebijakan Daerah.
- c) Menyelenggarakan perumusan dan penetapan pemberian dukungan tugas atas penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang pengembangan sumber daya manusia.
- d) Menyelenggarakan penetapan program kerja dan rencana pembangunan sumber daya manusia.
- e) Memfasilitasi pelaksanaan program kesekretariatan, sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan, pengembangan kompetensi teknis, pengembangan kompetensi jabatan fungsional, dan pengembangan kompetensi manajerial.

- f) Menyelenggarakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi pemerintah, swasta dan lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan Badan.
- g) Menyelenggarakan koordinasi penyusunan Rencana Strategis, Laporan Kinerja, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah serta pelaksanaan tugas-tugas teknis serta evaluasi dan pelaporan.
- h) Menyelenggarakan koordinasi kegiatan teknis pengembangan sumber daya manusia.
- i) Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait.
- j) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

2) 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:

- a) Penyelenggaraan koordinasi perencanaan dan evaluasi pengembangan SDM di lingkungan OPD Provinsi dan OPD pelaksana fungsi pengembangan SDM kabupaten/kota.
- b) Penyelenggaraan pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan Badan; dan
- c) Penyelenggaraan pengelolaan urusan keuangan, umum dan kepegawaian.

Sekretariat terdiri dari:

- a) 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 masyarakat dan keprotokoleran, serta pengelolaan urusan administrasi kepegawaian

pembinaan jabatan fungsional, dan evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara.

- b) Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas melakukan pengelolaan keuangan, penatausahaan dan pertanggungjawaban keuangan, verifikasi administrasi keuangan, system akuntansi, pelaporan keuangan, serta penyusunan bahan tindak lanjut hasil pemeriksaan.
- c) 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.

3) 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 Kelembagaan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan;
- b) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi; dan
- c) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan pengelolaan sumber belajar dan kerjasama.

Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan terdiri dari:

- a) 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
- b) 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.
 - c) 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 kepomongprajaan, 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:

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum.
- b) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti.
- c) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan.

Bidang Diklat Pimpinan terdiri dari:

- a) 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.

- b) 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.
- c) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan, 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.

5) 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:

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional;
- b) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang Pelatihan Penjurusan Jabatan Fungsional.
- c) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional.

Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional terdiri dari:

- a) 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.

- b) 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
- c) 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.

6) 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:

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Jabatan Pimpinan Tinggi.
- b) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan.
- c) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang Pengembangan Kompetensi Prajabatan.

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial terdiri dari:

- a) 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 pelaporan Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Jabatan Pimpinan Tinggi

- b) 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
- c) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Prajabatan, 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.

C. Aspek Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

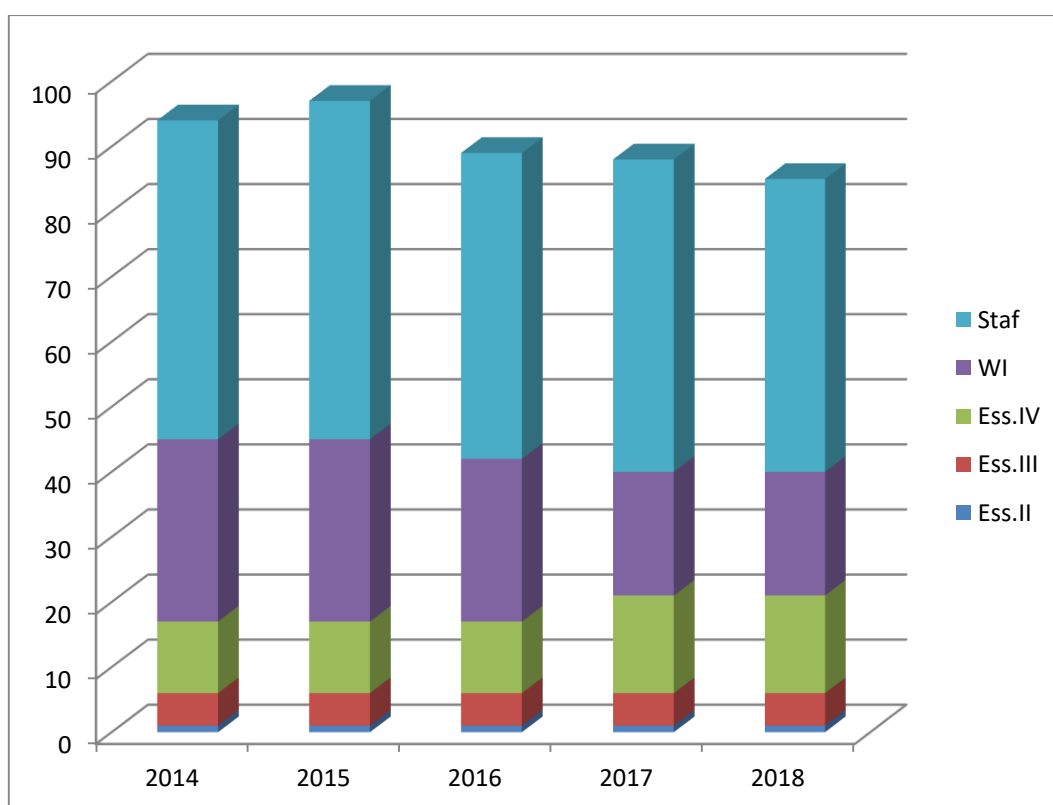
a) Keadaan Pegawai

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	WIDYAIWARA	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

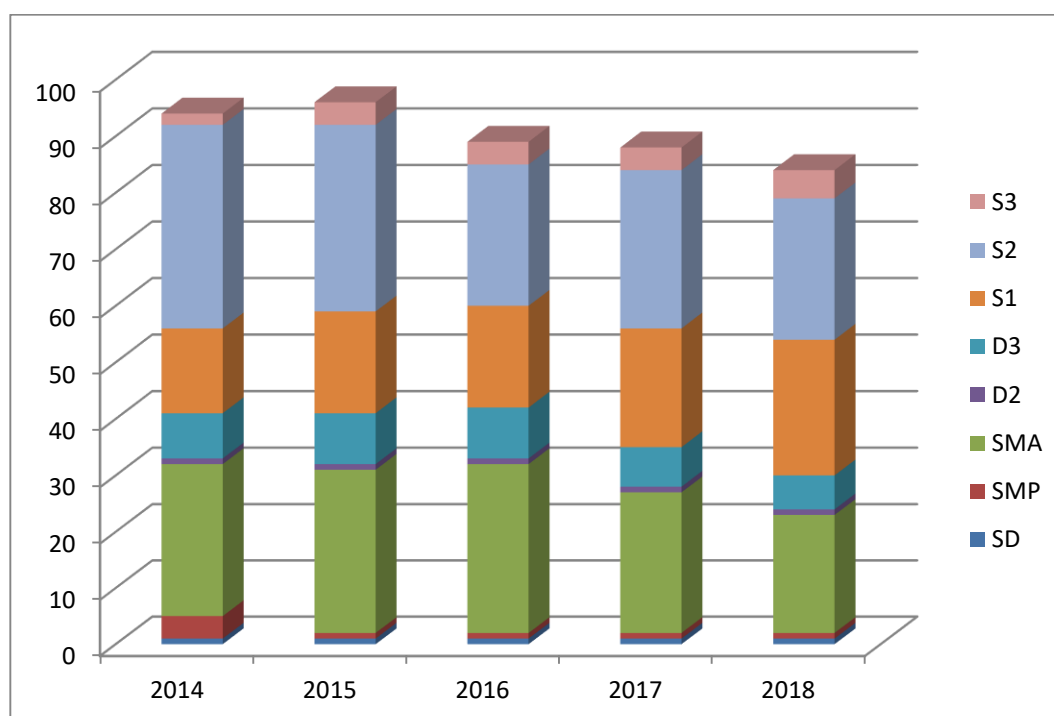


Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

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



b) 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 laboratorium	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

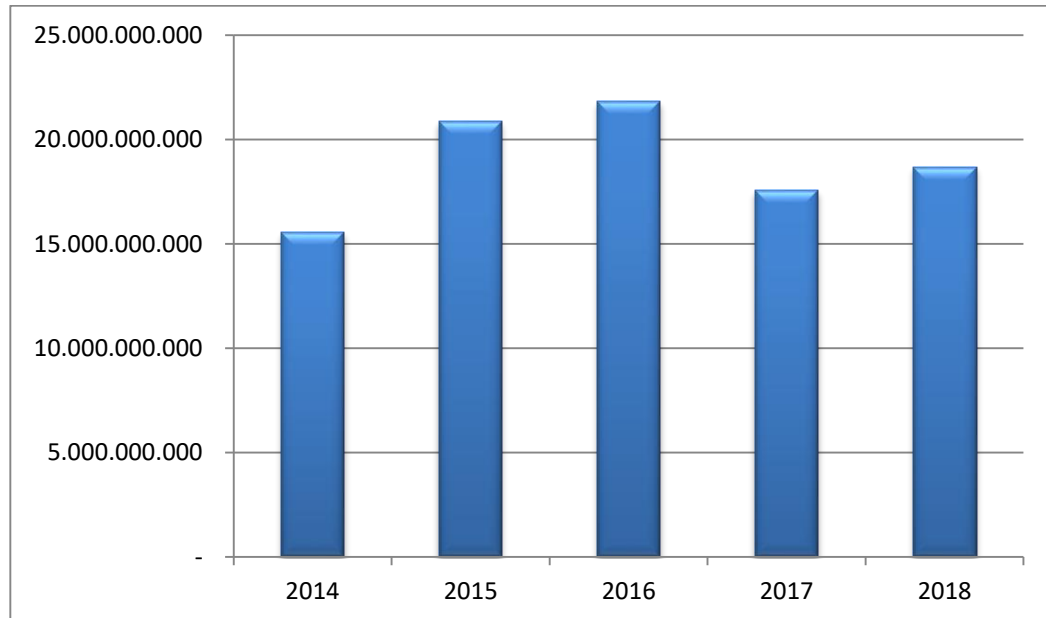
c) Anggaran

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 :



d) 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. Penyelenggaraan 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 reformasi 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 ketersediaan alokasi anggaran kediklatan yang memadai.

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

- a. Masih kurangnya kuantitas tenaga Widyaiswara;
- b. Kurangnya sarana dan prasarana penunjang diklat;
- c. Lemahnya koordinasi antar bidang;
- d. Belum maksimalnya upaya pengembangan Widyaiswara;
- e. Belum optimalnya analisis kebutuhan diklat;
- f. Publikasi kegiatan yang belum maksimal;
- g. 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

A. 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.

- B. 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.

PERENCANAAN KINERJA

BAB II

A. 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 Meningkatkan 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 Berbasis 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
3. Penetapan standar tingkat pendidikan yang lebih tinggi dalam persyaratan jabatan ASN.

Kebijakan :

- 1) Sistem pengembangan ASN strategis Provinsi Sumatera Barat
4. Menetapkan standar kompetensi profesi jabatan ASN.

Kebijakan :

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

Kebijakan :

- 1) Sistem penyelenggaraan pengembangan ASN Provinsi Sumatera Barat
6. 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
		2. 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
		2. 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
		2. Persentase kelulusan uji kompetensi	90

B. 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
	2. Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program dan kegiatan	95 85
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan	1. Indeks Kepuasan Masyarakat	73
	2. 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
	2. 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
1.	Pelayanan Administrasi Perkantoran	3.415.085.469
2.	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	541.109.900
3.	Peningkatan Disiplin Aparatur	68.456.000
4.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	112.672.600
5.	Peningkatan Peng. Sistem Pelaporan Capaian kinerja	324.764.275
6.	Pendidikan Kedinasan	12.612.674.216
7.	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.611.545.070
JUMLAH		18.686.307.530

AKUNTABILITAS KINERJA

BAB III

A. 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 :

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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).

5. 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.

6. 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.

B. 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	3. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	B	B	100%
	4. Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program dan kegiatan	95 85	77,80 50,74	81,89% 59,69%
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan	3. Indeks Kepuasan Masyarakat	73	88,53	121,27%
	4. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun	1,17	1,04	88,88%
Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur	3. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan	80	87,08	108,85%
	4. 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.

C. 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 :

a. 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

b. 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

c. Indeks Kepuasan Masyarakat

Untuk mencapai kinerja pada indikator Indeks Kepuasan Masyarakat, telah dilakukan survey kepuasan masyarakat yang mana 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 meningkatkan 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
1.	Diklat PIM Angk. III (Kontribusi)	30	86,02
2.	Diklat PIM Tk. IV Angk.I (Kota Bukittinggi dan Solok)	30	87,78
3.	Diklat PIM Tk. IV (Kota Padang)	30	86,95
4.	Diklat Prajab Kategori 1 dan Kategori 2	54	91,15
5.	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
1.	25 – 43,75	D	TIDAK BAIK
2.	43,76 – 62,50	C	KURANG BAIK
3.	62,51 – 81,25	B	BAIK
4.	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

d. 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 :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 JPL/tahun}}{\text{Jumlah ASN di Provinsi Sumbar}} \times 100 \%$$

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 Penganggaran Berbasis Kinerja	30	100%
6	Diklat Teknis Manajemen Bencana	30	100%
7	Pengiriman Peserta Diklat Pendidikan 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 :

$$\frac{209}{20.056} \times 100 \% = 1,04\%$$

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

e. Persentase Lulusan Diklat dengan Predikat Minimal Memuaskan

Untuk mencapai target kinerja 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.

2. Diklat Kepemimpinan tingkat III

Dari 24 orang peserta, seluruhnya mendapatkan nilai memuaskan.

3. Diklat Kepemimpinan tingkat IV

Dari 29 orang peserta, seluruhnya mendapatkan nilai memuaskan

4. Diklat Fungsional Pengawas Sekolah

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

5. Diklat Teknis Perencanaan dan Penganggaran Berbasis Kinerja

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

6. Diklat Teknis Manajemen Bencana

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

7. Pengiriman Peserta Diklat Pendidikan Dasar bagi CPNS Gol.II dan III

Dari 7 orang peserta, seluruhnya mendapatkan nilai memuaskan

8. 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 :

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

$$\frac{182}{209} \times 100 \% = 87,08 \%$$

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

f. 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
1.	Uji Kompetensi untuk Aparatur Satpol PP Prov. Sumbar	124	79	63,71 %
2.	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 %.

$$\frac{\text{Jumlah peserta yang lulus uji kompetensi}}{\text{Jumlah peserta uji kompetensi}} \times 100 \%$$

$$\frac{184}{250} \times 100 \% = 73,60 \%$$

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

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

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		
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

TAHUN 2018		
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 yang akan datang agar kinerja kegiatan dapat ditingkatkan dan lebih lagi daripada tahun 2018.

3. 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	95	95	81,89%
		50,74	85	85	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 %.

4. 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 pengampunan 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 memfasilitasi 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	2.956.215.812	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

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 Cetak 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 Laundry	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.

2. 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 %.

3. 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.

4. 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.

5. 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 %.

6. 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	150.000.000	-	0,00

wali nagari/kepala desa pola kontribusi			
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

7. 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 Provinsi 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

PENUTUP

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 penganggarnya 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.

A. 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 Misi ke-2 Meningkatkan Tata Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Profesional.