



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

RENCANA KERJA TAHUN 2021

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

Profesional dalam Pendidikan dan Pelatihan Aparatur

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur kepada Allah SWT, atas berkat dan rahmat-Nya rancangan Rencana Kerja (Renja) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat dapat selesai sesuai waktunya. Shalawat beriring salam kita sampaikan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW, atas jasa beliau kita dapat merasakan nikmatnya Iman dan Islam.

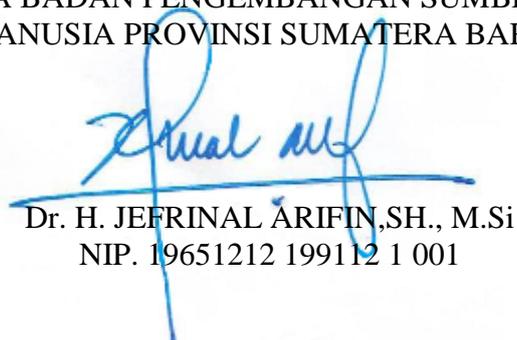
Renja Tahun 2021 merupakan dokumen perencanaan untuk periode 1 (satu) tahun yang berfungsi sebagai acuan dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi OPD dalam membangun daerah, dan menjadi tahun perencanaan terakhir dari Rencana Strategis (Renstra) dalam pembangunan daerah.

Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, rancangan Renja disusun setidaknya dengan menggunakan dua pendekatan yaitu teknokratik dan top-down, yaitu rancangan Renja disusun oleh para teknokrat sesuai dengan keahliannya namun tetap harus mengacu pada dokumen perencanaan yang ada di atasnya. Maka dari itu, rancangan renja ini merupakan hasil dari kerjasama tim penyusun Renja yang berasal dari bidang-bidang dan sekretariat BPSDM. Untuk itu ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunannya.

Tak ada gading yang tak retak, begitu juga dengan dokumen perencanaan ini tidak luput dari kekhilafan, maka kritik dan saran yang membangun diperlukan sehingga dokumen ini menjadi sempurna. Akhir kata semoga dokumen ini dapat bermanfaat dalam mewujudkan visi dan misi Gubernur Sumatera Barat.

Padang, Juni 2020

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PROVINSI SUMATERA BARAT



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

DAFTAR ISI

| | hlm |
|---|-----------|
| KATA PENGANTAR | <i>i</i> |
| DAFTAR ISI | <i>ii</i> |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Landasan Hukum | 2 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan | 2 |
| 1.4 Sistematika Penulisan | 3 |
| BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN LALU | 5 |
| 2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun Lalu dan Capaian Renstra | 5 |
| 2.2 Analisis Kinerja Pelayanan SKPD | 37 |
| 2.3 Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD | 38 |
| 2.4 Review Terhadap Rancangan Awal RKPD | 41 |
| 2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat | 46 |
| BAB III TUJUAN DAN SASARAN | 32 |
| 3.1 Telaah Terhadap Kebijakan Nasional | 48 |
| 3.2 Tujuan dan Sasaran Renja SKPD | 49 |
| 3.3 Program dan Kegiatan | 49 |
| BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN | 60 |
| 4.1 Rencana Kerja dan Pendanaan | 60 |
| BAB V PENUTUP | 62 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan, setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) wajib menyusun Rencana Kerja (Renja) yang akan menjadi panduan suatu SKPD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk satu tahun ke depan dalam mewujudkan visi dan misi SKPD tersebut dalam kerangka visi dan misi daerah.

Renja-SKPD adalah dokumen perencanaan SKPD untuk periode 1 (satu) tahun. Fungsi Renja SKPD adalah sebagai acuan dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi SKPD dalam membangun daerah sebagai turunan dari Rencana Strategis (Renstra) dalam pembangunan daerah. Renja SKPD memuat hasil evaluasi renja tahun lalu, dan memuat tujuan dan sasaran Renja serta memuat program dan kegiatan untuk satu tahun ke depan, berpedoman pada Rencana Strategis SKPD. Dengan demikian Renja SKPD pada dasarnya merupakan penjabaran dari dokumen Renstra SKPD dan salah satu komponen dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP).

Renja SKPD disusun oleh masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah secara terpadu, partisipatif dan demokratis. Renja SKPD digunakan sebagai dasar penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Organisasi Perangkat Daerah untuk penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Penyusunan Renja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 dilaksanakan melalui serangkaian kegiatan diawali dengan pelaksanaan evaluasi pelaksanaan Renja tahun lalu, meliputi : evaluasi pencapaian target program dan kegiatan, analisis kinerja pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, review rancangan awal Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), penelaahan usulan program dan kegiatan masyarakat, dan penelaahan kebijakan pemerintah pusat di bidang pengembangan sumber daya manusia.

1.2. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 61 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah
7. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat;
8. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Daerah.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 selaras dengan maksud dan tujuan rencana strategis yaitu penyediaan dokumen perencanaan pembangunan yang berisi :

- a) Program indikatif yang penyusunannya mengacu dan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat;
- b) Program indikatif yang penyusunannya mengacu dan berpedoman pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Provinsi Sumatera Barat;
- c) Program indikatif yang penyusunannya mengacu dan berpedoman pada Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat;

Adapun tujuan penyusunannya adalah menjabarkan rencana program dan kegiatan serta menetapkan target-target kinerja dan pendanaan indikatif tahunan sebagai bentuk komitmen organisasi bagi pencapaian kinerja yang optimal, serta sebagai arah dan acuan :

- a) Menyusun Rencana Kerja Anggaran dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran ;
- b) Menyusun Penilaian Kinerja Tahunan (LAKIP);
- c) Untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun anggaran;
- d) Untuk menjamin tercapainya penggunaan sumberdaya secara efektif dan efisien, berkeadilan dan berkelanjutan;
- e) Untuk menjamin terciptanya integritas, sinkronisasi dan sinergitas antara Sekretariat dengan Bidang-Bidang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Rencana Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan.

BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN LALU

Memuat tentang hasil evaluasi pelaksanaan Renja tahun lalu dan capaian Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Analisis Kinerja Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Isu Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Review Terhadap Rancangan Awal RKPD, dan Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan.

BAB III TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

Memuat telaahan terhadap kebijakan Nasional, tujuan dan sasaran Renja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program dan Kegiatan

BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN

Memuat rencana kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia berupa program dan kegiatan yang direncanakan untuk pencapaian kinerja serta rencana pendanaan indikatif.

BAB IV PENUTUP

Memuat catatan penting yang perlu mendapat perhatian dalam pelaksanaan atau ketersediaan anggaran, kaidah kaidah pelaksanaan, dan rencana tindak lanjut.

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN LALU

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun Lalu dan Capaian Renstra

Rencana kerja tahun 2019 yang telah disusun sebelumnya merupakan instrumen untuk memandu pemangku kepentingan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat untuk mewujudkan kinerja organisasi. Pelaksanaan rencana kerja yang baik akan tergambarkan pada sejauh mana capaian indikator kinerja dapat diwujudkan.

Untuk melihat keberhasilan pelaksanaan Rencana Kerja tahun 2019, maka dilakukan dengan membandingkan antara realisasi yang dicapai dengan target yang telah ditentukan pada penetapan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat tahun 2019. 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 2019 yang berkedudukan sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas-tugas Pemerintahan Daerah Provinsi Sumatera Barat di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur.

a. Perbandingan target dengan capaian kinerja tahun 2019

Adapun tingkat pencapaian kinerja organisasi Badan Diklat Provinsi Sumatera Barat sesuai dengan sasaran strategis dan pengukuran indikator kinerja organisasi dapat diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel. 2.1.
Sasaran Strategis dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2019

| Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian |
|--|---|--------------|--------------|---------|
| Meningkatnya Tata Kelola Organisasi | 1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja | B (65,00) | B (67,23) | 103,43% |
| Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan | 1. Indeks Kepuasan Masyarakat | 75 | 85,10 | 113,46% |
| | 2. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan | 1,43 | 5,20 | 363,63% |

| | | | | |
|---|--|----|-------|---------|
| | minimal 20 JP/tahun | | | |
| Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur | 1. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan | 82 | 97,66 | 119,10% |
| Rata-rata Kinerja | | | | 174,90% |

Sumber: Diolah Dari Berbagai Bidang di BPSDM

Berdasarkan hasil perbandingan antara target dengan realisasi sebagaimana tercantum pada tabel 2.1 diatas, terlihat bahwa seluruh indikator sasaran strategis capaian kinerjanya melebihi target kinerja. Sehingga secara keseluruhan didapat kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat telah mencapai 174,90 %. Untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut :

1. NILAI EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

a. Metodologi Pengukuran Kinerja.

Untuk indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja, nilainya didapatkan berdasarkan evaluasi Inspektorat dengan melakukan reviu terhadap penerapan manajemen kinerja pada OPD melalui penerapan dokumen-dokumen RPJMD, Renstra, Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kinerja (PK), Indikator Kinerja Utama (IKU), Laporan Kinerja (LKj) dan bukti fisik dokumen lainnya.

Hasil penilaian yang dipakai adalah nilai evaluasi akuntabilitas kinerja pada tahun sebelumnya, yaitu nilai tahun 2018. Terdapat beberapa aspek 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 %)

b. Hasil Pengukuran Kinerja

Target nilai evaluasi akuntabilitas kinerja BPSDM pada tahun 2018 sesuai dengan Perjanjian Kinerja yang disusun adalah **B** dengan nilai **65,00**. Berdasarkan hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2018 oleh Inspektorat, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memperoleh nilai **67,23 %** dengan kategori **B**. Dengan pengertian LAKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia baik, Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.

Uraian dari total nilai akuntabilitas kinerja adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan kinerja : 24,94 %
 2. Pengukuran kinerja : 14,55 %
 3. Pelaporan kinerja : 10,07 %
 4. Evaluasi internal : 6,84 %
 5. Pencapaian sasaran : 10,83 %
- Total nilai : **67,23 %**

Dari hasil penilaian tersebut, target yang ditetapkan dapat tercapai bahkan melebihi. Namun hasil yang dicapai masih jauh dari target provinsi, dimana Provinsi Sumatera Barat menargetkan nilai A pada tahun 2019. Dan dari hasil penilaian inspektorat masih terdapat beberapa catatan rekomendasi yang harus ditindaklanjuti sebagai langkah perbaikan pada Laporan Kinerja 2019 antara lain :

1. Revisi terhadap Renstra dengan melengkapi indikator tujuan dan target yang akan dicapai.
2. Revisi indikator tujuan yang masih berorientasi kepada keluaran (output) kepada hasil (outcome).
3. Agar Indikator Kinerja Utama (IKU) lebih terukur pada setiap jenjang.
4. Agar melakukan pengukuran indikator secara berkala yang ditindaklanjuti dengan pemberian insentif/merit system dan perbaikan penyempurnaan manajemen kinerja.

Hal ini tentunya akan menjadi perhatian untuk peningkatan nilai evaluasi kinerja di masa yang akan datang.

c. Capaian Kinerja Organisasi

1. Perbandingan antara target dengan realisasi tahun 2019.

Dari target nilai evaluasi B dengan persentase target 65,00 % yang ditetapkan, didapatkan nilai B dengan persentase 67,23 %. Sehingga didapat hasil capaian kinerja dengan formula perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Target nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD}}{\text{Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD}} \times 100 \%$$

$$\frac{65,00}{67,23} \times 100 \% = 103,43 \%$$

Hasil cukup memuaskan karena realisasi nilai yang didapatkan dapat melebihi target nilai yang ditetapkan. Namun demikian nilai ini masih dibawah target nilai akuntabilitas kinerja provinsi, dimana provinsi menetapkan target nilai A untuk tahun 2019.

Tabel. 3.1
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 1

| No. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET | REALISASI | % CAPAIAN |
|-----|-------------------------------------|--------------------------------------|--------------|--------------|-----------|
| 1. | Meningkatnya Tata Kelola Organisasi | Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja | B (65,00) | B (67,23) | 103,43 |

2. Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan tahun lalu.

Perbandingan Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja tahun 2017 dibandingkan dengan tahun 2018, secara nilai memang tetap B namun secara persentase nilai meningkat sebanyak 6,7 %, dimana pada tahun 2017 persentase nilai adalah sebesar 60,53 % sedangkan pada tahun 2018 naik menjadi 67,23 %

Tabel. 3.2
Perbandingan Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja 2017 dengan 2018

| No. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TAHUN 2017 | TAHUN 2018 | KENAIKAN/ PENURUNAN % CAPAIAN |
|-----|-------------------------------------|--------------------------------------|--------------|--------------|-------------------------------------|
| 1 | Meningkatnya Tata Kelola Organisasi | Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja | B 60,53 % | B 67,23 % | 6,7 |

3. Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan target jangka menengah dalam Renstra.

Untuk perbandingan realisasi tahun ini dengan target jangka menengah dalam dokumen perencanaan Renstra, sama dengan target yang ditetapkan didalam Perjanjian Kinerja yaitu nilai B dengan persentase 65,00 %.

Tabel. 3.3
Perbandingan realisasi tahun ini dengan target Renstra

| No. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET Renstra | REALISASI | % CAPAIAN |
|-----|-------------------------------------|--------------------------------------|----------------|--------------|-----------|
| 1. | Meningkatnya Tata Kelola Organisasi | Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja | B (65,00) | B (67,23) | 103,43 |

Untuk perbandingan realisasi Nilai Akuntabilitas Kinerja dengan OPD lain, pembanding yang paling cocok adalah Badan Kepegawaian Daerah. Alasannya adalah, secara tugas dan fungsi antara Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Badan Kepegawaian Daerah memiliki saling keterkaitan. Dimana stakeholder yang menjadi target pelayanan adalah aparatur. Untuk itu sangat tepat apabila untuk pembanding Nilai Akuntabilitas Kinerja dipakai nilai pada Badan Kepegawaian Daerah.

Tabel. 3.4
Perbandingan realisasi BPSDM dengan BKD

| No. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | NILAI LKj BKD | NILAI LKj BPSDM | PERBEDAAN CAPAIAN |
|-----|-------------------------------------|--------------------------------------|---------------|-----------------|-------------------|
| 1. | Meningkatnya Tata Kelola Organisasi | Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja | BB (75,16) | B (67,23) | 7,93 |

Dilihat dari data tabel diatas, apabila dibandingkan Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja antara BPSDM dengan BKD, terdapat perbedaan nilai yang cukup mencolok. Dimana BKD pada tahun 2018 telah mendapatkan nilai BB dengan total nilai 75,16 %, sementara BPSDM baru mendapat nilai B dengan total nilai 67,23 %. Terdapat perbedaan nilai yang cukup signifikan sebesar 7,93 % dan ini merupakan perbedaan nilai yang sangat besar. Artinya capaian kinerja BPSDM untuk indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja masih rendah dan perlu ditingkatkan. Hal ini menjadi cambuk bagi BPSDM agar melakukan perbaikan-perbaikan dan lebih meningkatkan nilai capaian evaluasi akuntabilitas kinerja dimasa yang akan datang.

4. Perbandingan realisasi kinerja dengan dengan standar nasional.

Untuk perbandingan dengan standar nasional terkait dengan nilai akuntabilitas kinerja dapat dibandingkan dengan BPSDM Kemendagri. Pada tahun 2018 BPSDM Kemendagri menetapkan standar nilai B untuk nilai capaian kinerja, dan dapat terealisasi sesuai target yakni mendapat nilai B. Capaian kinerja BPSDM Provinsi Sumatera Barat apabila dibandingkan dengan capaian kinerja BPSDM Kemendagri, maka capaiannya sama, sehingga bisa disimpulkan capaian BPSDM Provinsi Sumatera Barat sudah sama dengan capaian kinerja BPSDM Kemendagri.

5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan.

Dalam pencapaian target tentunya perlu adanya kesamaan visi seluruh aparatur di BPSDM Provinsi Sumatera Barat. Terutama dalam hal Penetapan Kinerja masing-masing individu yang mendukung kepada pencapaian kinerja organisasi. Beberapa hal yang menjadi faktor pendorong dari keberhasilan capain kinerja BPSDM :

1. Evaluasi rutin oleh Biro Organisasi terkait penyusunan Casecading, Rencana Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja.

2. Adanya komitmen yang kuat dari unsur pimpinan yang dipahami oleh aparaturnya BPSDM untuk mewujudkan budaya kerja yang berkinerja.
3. Kesiapan bagian perencanaan dalam melengkapi data-data dukung dalam pemeriksaan Laporan Kinerja OPD.
4. Penetapan indikator yang berorientasi kepada hasil (outcome).

Hambatan dalam pencapaian indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas adalah :

1. Banyaknya data dukung terkait penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang harus disertakan sebagai bukti pelaksanaan evaluasi kinerja.
2. Pada Indikator 2, 3 dan 4 data yang akan diolah berasal dari pelaksanaan kegiatan oleh bidang. Seringkali proses untuk mendapatkan data tersebut agak terkendala, karena kelemahan pengarsipan oleh bidang-bidang pelaksana kegiatan.

2. Analisis efisiensi penggunaan sumber daya (analisis program/kegiatan yang menunjang).

Kegiatan yang mendukung kepada pencapaian kinerja antara lain :

- a. Adanya rapat rutin bulanan untuk mengevaluasi Capaian kinerja terkait realisasi anggaran dan evidence fisik dari kegiatan.
- b. Adanya perbaikan dan upaya untuk terus melengkapi dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penilaian Akuntabilitas Kinerja.
- c. Pengarsipan data-data dukung yang baik, sehingga bisa ditampilkan sebagai bukti pelaksanaan kerja yang berkinerja.

2. INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT (IKM)

a. Metodologi Pengukuran Kinerja

Untuk mencapai kinerja pada indikator Indeks Kepuasan Masyarakat metodologi pengukuran yang dilakukan adalah dengan melakukan survey tingkat kepuasan peserta diklat terhadap pelaksanaan diklat secara menyeluruh, yang mana sasaran dari survey tersebut adalah peserta diklat dari 10 diklat yang dipilih untuk sampel pengambilan survey. Didalam survey terdapat 9 item

penilaian yang menjadi dasar penilaian kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan diklat oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu :

1. Penyelenggaraan.
2. Materi/bahan ajar.
3. Aktual/perubahan.
4. Fasilitator.
5. Asrama/penginapan.
6. Konsumsi dan ruang makan.
7. Ruang belajar dan ruang seminar.
8. Pustaka dan jaringan internet.
9. Sarana pendukung

Dari hasil survey tersebut nantinya akan diambil nilai rata-rata dari setiap diklat yang dilaksanakan, sehingga didapatkan nilai untuk tingkat kepuasan peserta secara keseluruhan.

b. Hasil Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan nilai rata-rata hasil survey kepuasan peserta diklat dengan nilai indeks kepuasan masyarakat yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja tahun 2019.

Hasil pengukuran kinerja berdasarkan hasil dari survey yang 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 3.4. berikut :

Tabel. 3.5
Capaian Kinerja Indeks Kepuasan masyarakat Tahun 2019

| No | JENIS DIKLAT | JUMLAH PESERTA | INDEKS HASIL SURVEY |
|----|---------------------------------|----------------|---------------------|
| 1. | Pendidikan Dasar Gol.III Angk.3 | 40 | 84,14 |

| | | | |
|-------------------|---------------------------------|-----|----------|
| 2. | Diklat penguatan Kepala Sekolah | 30 | 96,50 |
| 3. | Pendidikan Dasar Gol.III Angk.9 | 38 | 77,72 |
| 4. | Diklat Reformasi Birokrasi | 30 | 88,89 |
| 5. | Diklat Revolusi Mental | 30 | 92,63 |
| 6. | Diklat Training of Trainers | 20 | 86,90 |
| 7. | Diklat PIM III angkatan IX | 40 | 78,10 |
| 8. | Pendidikan Dasar Gol.III Angk.7 | 38 | 75,74 |
| 9. | Pendidikan Dasar Gol.III Angk.4 | 39 | 81,08 |
| 10. | Pendidikan Dasar Gol.III Angk.2 | 40 | 89,34 |
| TOTAL | | 171 | 851,03 |
| RATA RATA CAPAIAN | | | 85,10 |
| CAPAIAN KINERJA | | | 113,46 % |

Dari survey kepuasan masyarakat terhadap 10 diklat didapatkan nilai rata-rata kepuasan peserta diklat sebesar 85,10. Hasil ini dibandingkan dengan target indikator indeks kepuasan masyarakat pada tahun 2019 yaitu 75 dan dikali 100 %, sehingga didapat capaian kinerja sebesar 113,46 %. Untuk Indeks 85,10 berdasarkan tabel 3.5. 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. 3.6
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 |

c. Capaian Kinerja Organisasi

1. Perbandingan antara target dengan realisasi tahun 2019.

Dari target yang ditetapkan di dalam Perjanjian Kinerja, dilakukan penghitungan capaian realisasi dengan membandingkan realisasi dengan target yang ditetapkan. Berikut table perbandingan target dan realisasi kinerja dari indikator Indeks Kepuasan Masyarakat.

Tabel. 3.7

Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 3

| No. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET KINERJA | REALISASI | % CAPAIAN |
|-----|--|----------------------------|----------------|-----------|-----------|
| 1 | Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan | Indeks Kepuasan Masyarakat | 75 | 85,10 | 113,46 % |

Disini terlihat bahwa realisasi dapat melebihi target yang ditetapkan, hal ini memperlihatkan bahwa kinerja OPD terkait dengan Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat cukup baik dan memuaskan.

2. Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan tahun lalu.

Tabel. 3.8

Perbandingan Nilai IKM Tahun 2018 dengan 2019

| No. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TAHUN 2018 | TAHUN 2019 | KENAIKAN/ PENURUNAN % CAPAIAN |
|-----|--|----------------------------|------------|------------|-------------------------------|
| 1 | Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan | Indeks Kepuasan Masyarakat | 88,53 % | 85,10 % | -3,43 |

Dilihat dari pencapaian nilai IKM pada tahun 2019 apabila dibandingkan dengan tahun 2018 terdapat penurunan sebesar 3,43 %. Hal ini tentunya menjadi perhatian khusus untuk ditingkatkan di masa yang akan datang. Dari hasil evaluasi data kuisioner terkait tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ada 3 item penilaian yang perlu peningkatan, yaitu :

1. Asrama atau penginapan (indeks 77,38).
2. Konsumsi dan ruang makan (indeks 81,20).

3. Pustaka dan jaringan internet (indeks 79,51).

3. Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan target jangka menengah dalam Renstra.

Untuk perbandingan realisasi tahun ini dengan target jangka menengah dalam dokumen perencanaan Renstra, sama dengan target yang ditetapkan didalam Perjanjian Kinerja yaitu nilai IKM sebesar 75. Sehingga perbandingan realisasi kinerja dengan target sama dengan capaian Perjanjian Kinerja yaitu sebesar 113,46 %.

Tabel. 3.9

Perbandingan realisasi tahun ini dengan target Renstra

| No. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET Renstra | REALISASI | % CAPAIAN |
|-----|--|----------------------------|----------------|-----------|-----------|
| 1. | Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan | Indeks Kepuasan Masyarakat | 75 | 85,10 | 113,46 % |

4. Perbandingan realisasi kinerja dengan standar nasional.

Untuk indikator Indeks Kepuasan Masyarakat tidak ada pembanding dengan standar nasional pada instansi vertical. Karena tidak adanya data pembanding yang bisa dipakai.

5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan.

Tercapainya target yang ditetapkan merupakan hasil kerja seluruh elemen yang ada di OPD. Dan hal-hal yang menjadi penyebab keberhasilan antara lain :

- a. Peningkatan sarana dan prasarana penunjang kediklatan.
- b. Widyaiswara yang terus melakukan peningkatan terhadap materi kediklatan dan kemampuan dalam mengajar.
- c. Pengawasan rutin dari Kepala OPD terhadap proses pelaksanaan diklat.
- d. Evaluasi dan perbaikan secara terus menerus berdasarkan pantauan maupun berdasarkan kuisioner dari peserta.

Untuk hambatan yang menjadi kendala pada pencapaian indikator Indeks Kepuasan Masyarakat adalah :

- a. Ada pengisian kuisioner oleh sebagian peserta terkesan memberikan nilai baik tanpa mengisi berdasarkan kondisi *real* yang ada. Padahal data yang diisi nantinya akan digunakan untuk evaluasi penyelenggaraan diklat untuk perbaikan kedepan.
- b. Masih menjadi perdebatan untuk pelaksanaan pengolahan data IKM ini, apakah menjadi kewenangan di bagian Umum dan Kepegawaian atau di Bidang Kelembagaan.

6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya (analisis program/kegiatan yang menunjang)

Dengan keterbatasan anggaran, BPSDM terus berupaya meningkatkan kualitas sarana dan prasarana secara bertahap. Oleh karena itu dari total anggaran yang didapatkan pada tahun 2019, kegiatan untuk pemeliharaan ataupun pengadaan peralatan kantor, meubeler dan gedung kantor selalu dianggarkan, agar sarana dan prasarana yang rusak dapat langsung diperbaiki atau diganti agar tidak mengganggu proses pelaksanaan belajar mengajar. Kegiatan yang menunjang pencapaian dari indikator Indeks Kepuasan Masyarakat antara lain :

- a. Pengadaan Meubeler.
- b. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor
- c. Pemeliharaan Rutin/Berkala Mebeleur
- d. Pengadaan Peralatan/Perlengkapan Gedung Kantor

3. PERSENTASE ASN PROV. SUMBAR YANG TELAH MENGIKUTI PELATIHAN MINIMAL 20 JP/TAHUN.

a. Metodologi Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan total jumlah aparatur Prov. Sumatera Barat yang mengikuti peningkatan kompetensi dengan total jumlah aparatur Prov. Sumatera Barat (kondisi Desember 2019)

Sesuai amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa setiap ASN berhak mendapat pengembangan kompetensi minimum 20 jam pelajaran per tahun. Aturan ini juga diwadahi dalam Peraturan Kepala LAN No. 10 Tahun 2014 tentang Pengembangan Kompetensi ASN. Hal ini menegaskan kewajiban bagi BPSDM untuk dapat mewujudkan amanat Undang-Undang tersebut selaku pemegang kewenangan untuk peningkatan Kompetensi Aparatur.

b. Hasil Pengukuran Kinerja

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 3.8 berikut :

Tabel. 3.10

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 | Penguatan Kepala Sekolah | 30 | 100 % |
| 2 | Diklat Teknis Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik (2 Angkatan) | 30 | 100% |
| 3 | Diklat Kepemimpinan Tk II/Reform Leader Academy (RLA) | 2 | 100% |
| 4 | Karya Tulis Ilmiah | 30 | 100% |
| 5 | Pelatihan Pengembangan Keterampilan Kepemimpinan | 20 | |
| 6 | Diklat Pendidikan Dasar bagi CPNS Gol. III | 651 | 100% |
| 7 | Diklat Pendidikan Dasar Bagi CPNS Gol II | 179 | 100% |
| 8 | Diklat Teknis Reformasi Birokrasi | 30 | 100% |
| 9 | Diklat Training For Trainers | 20 | 100% |

| | | | |
|-----------------|---|-------|--------|
| 10 | Pengiriman Peserta Diklat Pendidikan Dasar Bagi CPNS Gol III dan II | 7 | 100% |
| 11 | Pelatihan Perhitungan Angka Kredit Widyaiswara | 30 | 100% |
| TOTAL | | 1.029 | 100 % |
| CAPAIAN KINERJA | | | 5,20 % |

Sumber: Seluruh bidang di BPSDM

c. Capaian Kinerja Organisasi

1. Perbandingan antara target dengan realisasi tahun 2019.

Berdasarkan uraian dari tabel 3.8 diatas, diketahui bahwa jumlah peserta dari 11 kegiatan diklat untuk aparatur Provinsi Sumatera Barat yang dilaksanakan pada tahun 2019 berjumlah 1.029 orang. Dengan menggunakan rumus perhitungan kinerja jumlah peserta tersebut dibagi jumlah ASN di lingkungan Provinsi Sumatera Barat yaitu 19.784 orang (kondisi Desember 2019). Dengan menggunakan formula penghitungan, didapat hasil 5,20 dan kemudian dibandingkan dengan target indikator yaitu 1,43 maka didapatkan kinerja sebesar 363,6 %. Untuk penghitungan capaian kinerja menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{1.029}{19.784} \times 100 \% = 5,20 \%$$

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

Tabel. 3.11

Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 3

| 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 | 1,43 % | 5,20 % | 363,6 |

2. Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan tahun lalu.

Tingginya capaian indikator ini, karena target yang ditetapkan telah tertuang di dalam Renstra BPSDM 2016 – 2021, dimana target ditetapkan berdasarkan data perkembangan pendidikan dan pelatihan dalam serta jumlah anggaran yang didapatkan BPSDM rentang waktu 5 tahun kebelakang. Dalam proyeksi anggaran kegiatan, diperkirakan tren untuk penerimaan CPNS tidak akan melonjak secara signifikan, ternyata pada tahun 2019 pemerintah membuka lowongan CPNS dan Provinsi Sumatera Barat mendapat kuota CPNS yang cukup besar, dimana untuk Golongan III diterima sebanyak 651 orang dan untuk Golongan II diterima sebanyak 179 orang. Oleh karena itu pencapaian indikator 3 sangat tinggi dibandingkan dengan capaian indikator pada tahun 2018. Dari perbandingan terlihat terjadi peningkatan capaian kinerja sebesar 4,16 % dibandingkan dari tahun sebelumnya, dan ini merupakan kenaikan yang sangat tinggi melebihi prediksi diawal perencanaan kinerja.

Tabel. 3.12

Perbandingan Capaian Kinerja Indikator 3 Tahun 2018 dengan Tahun 2019

| No. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TAHUN 2018 | TAHUN 2019 | KENAIKAN/ PENURUNAN % CAPAIAN |
|-----|--|--|------------|------------|-------------------------------|
| 1 | Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan | Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun | 1,04 % | 5,20 % | 4,16 |

3. Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan target jangka menengah dalam Renstra.

Untuk perbandingan realisasi tahun ini dengan target jangka menengah dalam dokumen perencanaan Renstra, sama dengan target yang ditetapkan didalam Perjanjian Kinerja yaitu Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah

mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun sebesar 1,43. Sehingga perbandingan realisasi kinerja dengan target sama dengan capaian Perjanjian Kinerja yaitu sebesar 113,46 %.

Tabel. 3.13

Perbandingan realisasi tahun ini dengan target Renstra

| No. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET Renstra | REALISASI | % CAPAIAN |
|-----|--|--|----------------|-----------|-----------|
| 1. | Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan | Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun | 1,43 % | 5,20 % | 363,6 |

4. Perbandingan realisasi kinerja dengan standar nasional.

Untuk perbandingan realisasi kinerja dengan standar nasional tidak ada indikator yang dapat diperbandingkan.

5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan.

Tercapainya keberhasilan dalam mencapai target indikator disebabkan beberapa hal, antara lain :

- a. Adanya kuota CPNS yang cukup besar pada tahun 2019.
- b. Adanya dukungan anggaran dari TAPD terhadap kegiatan prioritas

6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya (analisis program/kegiatan yang menunjang)

Keterbatasan sarana dan prasarana terutama terutama jumlah gedung yang ada, mengakibatkan dilakukan efisiensi pemakaian gedung untuk dapat menampung peserta diklat, dimana dalam satu waktu yang bersamaan dibuka 2 angkatan diklat.

Kegiatan yang menunjang adalah pelaksanaan diklat Laitan Dasar (Latsar) bagi CPNS, dimana para Calon Pegawai Negeri Sipil harus mendapatkan

diklat dalam rentang waktu 1 tahun, apabila tidak terpenuhi maka proses pengangkatannya sebagai pegawai bisa batal. Untuk itu pelaksanaan Latsar bagi CPNS harus dilaksanakan dalam 1 tahun anggaran.

4. PERSENTASE LULUSAN DIKLAT DENGAN PREDIKAT MINIMAL MEMUASKAN

a. Metodologi Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan jumlah nilai aparatur peserta diklat dari 10 kegiatan dengan prediket minimal memuaskan dengan target dalam Perjanjian Kinerja tahun 2019.

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

1. Sikap perilaku peserta.
2. Seminar atau presentasi
3. Penyerapan materi

Untuk mencapai target kinerja pada indikator Persentase Lulusan Diklat dengan Predikat Minimal Memuaskan, dari 14 kegiatan yang dilaksanakan, yaitu :

1. Diklat Teknis Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik.

Dari 30 orang peserta, 24 orang mendapatkan nilai memuaskan.

2. Karya Tulis Ilmiah.

Dari 30 orang peserta, 27 orang mendapatkan nilai memuaskan.

3. Diklat Peningkatan Kompetensi Bagi Lurah pola Kontribusi.

Dari 25 orang peserta, 25 orang mendapatkan nilai memuaskan

4. Pelatihan Pengembangan Keterampilan Kepemimpinan.

- Dari 20 orang peserta, 20 orang mendapatkan predikat memuaskan
5. Diklat Pendidikan Dasar bagi CPNS Gol. III.
Dari 651 orang peserta, 651 orang mendapatkan predikat memuaskan
 6. Diklat Pendidikan Dasar Bagi CPNS Gol II.
Dari 179 orang peserta, 179 orang mendapatkan predikat memuaskan.
 7. Diklat Teknis Reformasi Birokrasi.
Dari 30 orang peserta, 30 orang mendapatkan nilai memuaskan
 8. Diklat Pendidikan Dasar Bagi CPNS Gol II pola Kontribusi.
Dari 40 orang peserta, 40 orang mendapatkan predikat memuaskan
 9. Diklat Training For Trainers.
Dari 20 orang peserta, 20 orang mendapatkan predikat memuaskan
 10. Diklat Kepemimpinan Tk IV Pola Kontribusi.
Dari 40 orang peserta, 40 orang mendapatkan predikat memuaskan
 11. Diklat Pendidikan Dasar Bagi CPNS Gol III pola Kontribusi.
Dari 39 orang peserta, 39 orang mendapatkan predikat memuaskan
 12. Diklat Kepemimpinan Tk III Pola Kontribusi.
Dari 80 orang peserta, 80 orang mendapatkan predikat memuaskan
 13. Pelatihan Perhitungan Angka Kredit Widyaiswara.
Dari 30 orang peserta, 30 orang mendapatkan predikat memuaskan
 14. Penguatan Kepala Sekolah.
Dari 30 orang peserta, 10 orang mendapatkan predikat memuaskan

b. Hasil Pengukuran Kinerja.

Dari total 14 kegiatan, total peserta sebanyak 1.244 orang peserta, dan yang mendapatkan predikat memuaskan dan sangat memuaskan adalah sebanyak

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

$$\frac{\text{Jumlah peserta yang lulus dengan predikat minimal memuaskan}}{\text{Jumlah peserta diklat}} \times 100 \% = \frac{1.215}{1.244} \times 100 \% = 97,66 \%$$

c. Capaian Kinerja Organisasi

1. Perbandingan antara target dengan realisasi tahun 2019.

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

Tabel. 3.14
Perbandingan target dan realisasi kinerja indikator 4

| No. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET KINERJA | REALISASI | % CAPAIAN |
|-----|---|---|----------------|-----------|-----------|
| 1 | Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur | Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan | 82 % | 97,66 % | 119,09 |

Dari tabel diatas terlihat bahwa realisasi capaian kinerja melebihi dari target yang ditetapkan, hal ini memperlihatkan capaian kinerja untuk indikator persentase lulusan diklat dengan prediket minimal memuaskan sangat memuaskan. Dan juga mencerminkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi semakin meningkat, terutama dalam hal proses pembelajaran. Dimana kualitas bahan ajar dan narasumber semakin baik sehingga peserta dapat menyerap materi yang diberikan secara baik.

Untuk peserta yang lulus dengan nilai dibawah 80, dari hasil evaluasi, permasalahan yang dihadapi antara lain :

1. Adanya tugas kantor/kedinasan yang harus diselesaikan oleh peserta, sehingga peserta tidak bisa berkonsentrasi penuh dalam menyerap materi pembelajaran.

2. Peserta tidak menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. Peserta tidak mengikuti kegiatan pelatihan sampai dengan selesai dikarenakan faktor kesehatan, tugas mendadak yang harus diselesaikan segera, dan faktor insidental lainnya.

Oleh karena itu menjadi tantangan bagi BPSDM kedepan untuk mencari solusi agar permasalahan tersebut dapat diminimalisir.

2. Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan tahun lalu.

Perbandingan capaian indikator 4 antara tahun 2018 dengan tahun 2019 memperlihatkan adanya peningkatan yang sangat signifikan yaitu kenaikan sebesar 10,58 %. Ini memperlihatkan bahwa :

1. Tingkat penerimaan materi oleh peserta meningkat.
2. Meningkatnya keberhasilan proses belajar dan mengajar.
3. Meningkatnya kapabilitas pengampu mata diklat, baik dari sisi penguasaan materi, penguasaan kelas, dan performance.

Tabel. 3.15

Perbandingan Capaian Kinerja Indikator 3 Tahun 2018 dengan Tahun 2019

| No. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TAHUN 2018 | TAHUN 2019 | KENAIKAN/ PENURUNAN % CAPAIAN |
|-----|--|--|------------|------------|-------------------------------|
| 1 | Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan | Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun | 87,08 % | 97,66 % | 10,58 |

3. Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan target jangka menengah dalam Renstra.

Untuk perbandingan realisasi tahun ini dengan target jangka menengah dalam dokumen perencanaan Renstra, sama dengan target yang ditetapkan didalam Perjanjian Kinerja yaitu Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah

mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun sebesar 1,43. Sehingga perbandingan realisasi kinerja dengan target sama dengan capaian Perjanjian Kinerja yaitu sebesar 113,46 %.

Tabel. 3.16

Perbandingan realisasi tahun ini dengan target Renstra

| No. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET Renstra | REALISASI | % CAPAIAN |
|-----|---|---|----------------|-----------|-----------|
| 1. | Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur | Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan | 82 % | 97,66 % | 119,09 |

4. Perbandingan realisasi kinerja dengan dengan standar nasional.

Untuk perbandingan realisasi kinerja terkait indikator Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan dengan standar nasional tidak ada perbandingan indikator yang sama.

5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan.

Analisis tercapainya keberhasilan dari indikator Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan. antara lain :

- a. Adanya peningkatan kualitas materi bahan ajar dari pengampu mata diklat, yang terus berinovasi mengembangkan ilmu dan kemampuan mengajar. Sehingga materi yang diberikan
- b. Adanya keseriusan dan keinginan yang tinggi dari para peserta untuk mengikuti dengan sungguh-sungguh proses diklat untuk mendapatkan hasil terbaik.
- c. Dukungan yang kuat dari instansi peserta untuk memotivasi peserta agar menjadi yang terbaik dalam pelatihan.

Untuk hambatan yang dihadapi dalam pencapaian indikator Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan lebih kepada hal-hal yang bersifat teknis, antara lain :

- a. Adanya sedikit perbedaan penilaian antara penguji, sehingga pada proses penetapan nilai akhir peserta seringkali terjadi perdebatan cukup alot ketika menetapkan peserta terbaik.
- b. Banyaknya item penilaian yang menjadi dasar penetapan nilai total akhir peserta, sehingga memerlukan waktu untuk penghitungan nilai, sementara biasanya total nilai didapatkan 1 hari sebelum penutupan

6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya (analisis program/kegiatan yang menunjang)

Dalam penghitungan capaian kinerja indikator Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan, yaitu penghitungan total nilai peserta untuk penetapan kategori kelulusan, memang belum menggunakan aplikasi. Namun dengan memanfaatkan program Microsoft Office Excel dapat diselesaikan oleh satu orang dalam waktu 1 hari. Hal ini tentunya dapat mengefisienkan pemakaian tenaga aparatur dalam mengolah nilai peserta.

A. Capaian Kinerja Secara Keseluruhan

Secara keseluruhan hasil pengukuran kinerja dari indikator sasaran strategis tahun 2019 adalah sebagai berikut :

Tabel. 3.17
Sasaran Strategis dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2019

| Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian |
|--|---|--------------|--------------|----------|
| Meningkatnya Tata Kelola Organisasi | 1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja | B (65,00) | B (67,23) | 103,43 % |
| Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan | 1. Indeks Kepuasan Masyarakat | 75 | 85,10 | 113,46 % |
| | 2. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun | 1,43 | 5,20 | 363,63 % |

| | | | | |
|---|--|----|-------|-----------------|
| Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur | 1. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan | 82 | 97,66 | 119,10 % |
| Rata-rata Kinerja | | | | 174,90 % |

Dari hasil pengukuran kinerja terhadap 4 indikator sasaran strategis pada tahun 2019, didapatkan nilai rata-rata kinerja BPSDM pada tahun 2019 sebesar 174,96 %. Hasil ini sangat memuaskan karena capaian kinerja jauh diatas target yang ditetapkan. Hal ini dapat terwujud berkat kerjasama dan koordinasi yang baik antara Pimpinan dengan jajarannya, dimana monitoring dan evaluasi rutin terhadap pelaksanaan kegiatan dilaksanakan setiap bulan sehingga BPSDM mampu berkinerja dengan baik.

Untuk perbandingan tahun 2019 dengan tahun 2017 tidak dapat dibandingkan secara poin per poin indikator, karena terdapat perbedaan Indikator Kinerja baik dari sisi defenisi kinerja maupun targetnya. Perbedaan tersebut dapat dilihat tabel 3.12. berikut:

B. 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 2019 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.21
Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan Tahun 2019

| No | NAMA PROGRAM | ANGGARAN | REALISASI | |
|----|--|-----------------------|-----------------------|--------------|
| | | Rp. | Rp. | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Pelayanan Administrasi Perkantoran | 3.243.391.969 | 3.216.129.638 | 99,16 |
| 2 | Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | 3.803.261.994 | 3.539.570.330 | 93,07 |
| 3 | Peningkatan Disiplin Aparatur | 64.500.000 | 64.070.000 | 99,33 |
| 4 | Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | 112.946.500 | 111.568.500 | 98,78 |
| 5 | Peningkatan Peng. Sistem Pelaporan Capaian kinerja | 488.104.100 | 469.016.900 | 96,09 |
| 6 | Pendidikan Kedinasan | 10.272.161.150 | 9.940.796.732 | 96,77 |
| 7 | Pembinaan dan Pengembangan Aparatur | 801.544.650 | 770.685.310 | 96,15 |
| | Jumlah | 18.785.910.363 | 18.111.837.410 | 96,41 |

Sumber: Laporan Simbangda atas Pelaksanaan Kegiatan BPSDM Prov. Sumatera Barat Tahun 2019

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 2019 dialokasikan anggaran sebesar Rp 3.243.391.969. Penyerapan anggaran pada program ini sangat baik sekali, dimana persentase mencapai 99,16 %. Dimana dari 11 kegiatan, 10 kegiatan realisasi anggarannya diatas 96 %. Hanya 1 kegiatan yang realisasinya 91,58 %. Alokasi anggaran program ini digunakan untuk pembiayaan kegiatan sebagai berikut :

Tabel 3.22
Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran Tahun 2019

| No. | Program Pelayanan Administrasi Perkantoran | ANGGARAN | REALISASI | |
|-----|--|----------------------|----------------------|--------------|
| | | | Rp | % |
| 1 | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | 10.650.000 | 10.405.750 | 97,71 |
| 2 | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | 713.300.000 | 706.021.038 | 98,98 |
| 3 | Penyediaan Jasa Kebersihan, Pengamanan dan Sopir Kantor | 1.650.319.799 | 1.647.861.497 | 99,85 |
| 4 | Penyediaan Alat Tulis Kantor | 39.915.892 | 39.910.500 | 99,99 |
| 5 | Penyediaan barang cetakan dan penggandaan | 64.165.500 | 64.062.150 | 99,84 |
| 6 | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | 32.042.850 | 32.042.000 | 100 |
| 7 | Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-Undangan | 20.760.000 | 20.625.000 | 99,35 |
| 8 | Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah | 594.049.928 | 580.717.703 | 97,76 |
| 9 | Penyediaan Jasa Informasi, Dokumentasi dan Publikasi | 40.344.000 | 38.900.000 | 96,42 |
| 10 | Penyediaan Jasa Pembinaan Mental dan Fisik Aparatur | 14.244.000 | 13.044.000 | 91,58 |
| 11 | Penyediaan Makanan dan Minuman | 63.600.000 | 62.540.000 | 98,33 |
| | | 3.243.391.969 | 3.216.129.638 | 99,16 |

Sumber: Laporan Simbangda atas Pelaksanaan Kegiatan BPSDM Prov. Sumatera Barat Tahun 2019

Untuk realisasi anggaran seharusnya bisa lebih tinggi dari 99,16, namun ada beberapa kegiatan yang memang belanjanya tidak bisa diprediksi secara pasti kebutuhannya. Sebagai contoh kegiatan Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke

dalam dan luar daerah realisasi anggaran tidak bisa tercapai 100 % karena kebutuhan untuk koordinasi dan konsultasi baik ke dalam maupun keluar daerah pada akhir tahun tidak bisa diprediksi secara pasti, karena realisasi dana berdasarkan adanya undangan ataupun kebutuhan konsultasi dan koordinasi baik ke dalam dan luar daerah. Untuk kegiatan Penyediaan Jasa Pembinaan Mental dan Fisik Aparatur terealisasi sebesar 91,58 karena pelaksanaan untuk pembinaan mental aparatur melalui kegiatan wirid atau pengajian tidak terealisasi sebanyak yang direncanakan. Hal ini karena terkadang ustadz yang diundang berhalangan hadir sehingga wirid batal dilaksanakan.

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 3.803.261.994 Secara keseluruhan program ini telah menyerap anggaran sebesar Rp 3.539.570.330 atau 93,07%. Alokasi anggaran program ini digunakan untuk pembiayaan kegiatan sebagai berikut:

Tabel 3.23
Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Tahun 2019

| No. | PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR | ANGGARAN | REALISASI | |
|-----|---|-------------|-------------|-------|
| | | | Rp | % |
| 1 | Pengadaan Mebeleur | 190.849.000 | 186.510.000 | 97,73 |
| 2 | Pengadaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi | 355.000.000 | 328.566.000 | 92,55 |
| 3 | Pengadaan Peralatan Studio komunikasi dan informasi | 78.500.000 | 78.325.000 | 99,78 |
| 4 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Alat Studio, Komunikasi dan Alat Informasi | 30.400.000 | 29.680.000 | 7,63 |
| 5 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor | 536.406.994 | 536.277.004 | 99,98 |
| 6 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional | 127.836.000 | 122.126.876 | 95,53 |
| 7 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan/Perlengkapan Kantor | 87.880.000 | 83.272.000 | 94,76 |
| 8 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Mebeleur | 25.500.000 | 25.300.000 | 99,22 |
| 9 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Komputer dan Jaringan Komputerisasi | 37.700.000 | 30.850.000 | 81,83 |

| | | | | |
|----|---|---------------|---------------|-------|
| 10 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Instalasi dan Jaringan | 42.417.500 | 42.400.000 | 99,96 |
| 11 | Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional | 1.031.000.000 | 995.200.000 | 96,53 |
| 12 | Pengadaan Peralatan/Perlengkapan Gedung Kantor | 1.259.772.500 | 1.081.063.450 | 85,81 |
| | | 3.803.261.994 | 3.539.570.330 | 93,07 |

Serapan anggaran untuk program ini mencapai 93,07 % sehingga kinerja program masuk kategori baik.

Dalam pelaksanaan Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur tidak terdapat permasalahan-permasalahan yang berarti dalam pelaksanaan operasional kegiatan. Tidak tercapainya target realisasi keuangan sebesar 95% sebagian besar disebabkan karena adanya sisa tender dan efisiensi belanja sesuai harga katalog dengan harga dibawah harga DPA.

Persentase realisasi terendah terdapat pada kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Komputer dan Jaringan Komputerisasi dengan sisa anggaran sebesar Rp. 6.850.000,- (18,71%). Hal tersebut dikarenakan pencairan dana dilakukan hanya untuk peralatan yang rusak dan perlu perbaikan saja, namun secara fisik peralatan komputer dapat berfungsi dengan baik dan pekerjaan administrasi sudah dapat berjalan dengan lancar.

Pada Kegiatan Pengadaan Peralatan/Perlengkapan Gedung Kantor terdapat sisa anggaran sebesar Rp.178.709.150,- (14,19%) yang disebabkan adanya sisa tender pengadaan genset dan sisa anggaran belanja pengadaan smart board yang sesuai harga katalog

3) Program Peningkatan Disiplin Aparatur

Program Peningkatan Disiplin Aparatur merupakan program untuk mewujudkan sasaran strategis yang kelima, yaitu Meningkatkan 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 64.500.000. Realisasi 64.070.000 atau mencapai 99,33 %. Hal ini bisa dicapai karena kegiatan terealisasi

pada triwulan II, sehingga pada saat anggaran perubahan sisa dana dapat dialihkan kepada kegiatan lain.

Tabel 3.24
Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan
Program Peningkatan Disiplin Aparatur Tahun 2019

| No. | Program Peningkatan Disiplin Aparatur | ANGGARAN | REALISASI | |
|-----|--|------------|------------|-------|
| | | | Rp | % |
| 1 | Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Kelengkapannya | 64.500.000 | 64.070.000 | 99,33 |

Sumber: Laporan Simbangda atas Pelaksanaan Kegiatan BPSDM Prov. Sumatera Barat Tahun 2019

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 112.946.500 dengan serapan anggaran sebesar Rp 111.568.500 atau 98,78 %, dan realisasi fisik 100%.

Keluaran dari kegiatan adalah terlaksananya pengiriman aparatur mengikuti sosialisasi dan Bimtek dalam dan luar daerah sesuai undangan.

Tabel 3.25
Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Tahun 2019

| No. | Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | ANGGARAN | REALISASI | |
|-----|--|-------------|-------------|-------|
| | | | Rp | % |
| 1 | Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | 112.946.500 | 111.568.500 | 98,78 |

Sumber: Laporan Simbangda atas Pelaksanaan Kegiatan BPSDM Prov. Sumatera Barat Tahun 2019

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 488.104.100,- dengan serapan anggaran sebesar Rp 469.016.900 atau 96,09 %.

Tabel 3.26
Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Tahun 2019

| No. | Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja | ANGGARAN | REALISASI | |
|-----|--|--------------------|--------------------|--------------|
| | | | Rp | % |
| 1 | Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran SKPD | 26.287.000 | 26.128.200 | 99,40 |
| 2 | Penatausahaan Keuangan SKPD | 262.179.300 | 251.995.300 | 96,12 |
| 3 | Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 123.283.900 | 118.262.400 | 95,93 |
| 4 | Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian Aset SKPD | 76.353.900 | 72.631.000 | 95,12 |
| | TOTAL | 488.104.100 | 469.016.900 | 96,09 |

Sumber: Laporan Simbangda atas Pelaksanaan Kegiatan BPSDM Prov. Sumatera Barat Tahun 2019

Secara keseluruhan keempat kegiatan diatas telah terlaksana dengan semestinya sesuai rencana dan output yang dihasilkan dari kegiatan-kegiatan tersebut telah tersedia. Adapun sisa anggaran sebesar Rp.19.087.200,- (3,91%) merupakan efisiensi belanja pakai habis dan anggaran honor yang tidak dapat diprediksi secara tepat dan akurat.

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 10.272.161.150 Sedangkan anggaran yang terserap adalah sebesar Rp 9.940.796.732 atau 96,77 %.

Alokasi anggaran ini digunakan untuk membiayai kegiatan sebagai mana tercantum pada tabel 3.20 berikut.

Tabel 3.27
Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan
Program Pendidikan Kedinasan Tahun 2019

| No. | PROGRAM PENDIDIKAN KEDINASAN | ANGGARAN | REALISASI | |
|-----|--|---------------|---------------|--------|
| | | | Rp | % |
| 1 | Penguatan Kepala Sekolah | 159.208.200 | 156.295.624 | 98,17 |
| 2 | Diklat Teknis Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik (2 Angkatan) | 120.536.000 | 120.536.000 | 100,00 |
| 3 | Diklat Kepemimpinan Tk II/Reform Leader Academy (RLA) | 232.800.000 | 230.885.900 | 99,18 |
| 4 | Karya Tulis Ilmiah | 123.899.000 | 116.586.666 | 94,10 |
| 5 | Diklat Peningkatan Kompetensi Bagi Lurah pola Kontribusi | 150.000.000 | 78.908.950 | 52,61 |
| 6 | Pelatihan Pengembangan Keterampilan Kepemimpinan | 211.845.200 | 204.471.910 | 96,52 |
| 7 | Diklat Pendidikan Dasar bagi CPNS Gol. III | 3.931.783.600 | 3.905.511.974 | 99,33 |
| 8 | Diklat Pendidikan Dasar Bagi CPNS Gol II | 1.160.990.950 | 1.110.868.515 | 95,68 |
| 9 | Diklat Teknis Reformasi Birokrasi | 122.472.000 | 119.299.500 | 97,41 |
| 10 | Diklat Pendidikan Dasar Bagi CPNS Gol II pola Kontribusi | 371.840.000 | 331.122.808 | 89,05 |
| 11 | Diklat Training For Trainers | 181.001.194 | 179.137.670 | 98,97 |
| 12 | Diklat Kepemimpinan Tk IV Pola Kontribusi | 809.200.000 | 801.131.428 | 99,00 |
| 13 | Diklat Pendidikan Dasar Bagi CPNS Gol III pola Kontribusi | 371.840.000 | 317.608.858 | 85,42 |
| 14 | Pengiriman Peserta Diklat Pendidikan Dasar Bagi CPNS Gol III dan II | 96.900.606 | 93.536.866 | 96,53 |
| 15 | Diklat Kepemimpinan Tk III Pola Kontribusi | 1.770.000.000 | 1.745.142.999 | 98,60 |
| 16 | Pelatihan Perhitungan Angka Kredit Widyaiswara | 232.844.400 | 212.933.314 | 91,45 |
| 17 | Pelatihan Fungsional Pembentukan Pejabat Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (Kontribusi) | 225.000.000 | 216.817.750 | 96,36 |

| | | | |
|--------------|-----------------------|----------------------|--------------|
| TOTAL | 10.272.161.150 | 9.940.796.732 | 96,77 |
|--------------|-----------------------|----------------------|--------------|

Sumber: Laporan Simbangda atas Pelaksanaan Kegiatan BPSDM Prov. Sumatera Barat Tahun 2019

Dari tabel diatas rata-rata pencapaian program sudah melebihi target 95 % dimana capaian kinerja tercapai 96,77 %. Namun masih ada 5 kegiatan yang pencapaiannya masih dibawah 95 %, yaitu :

1. Diklat Pendidikan Dasar bagi CPNS Gol II pola Kontribusi.

Diklat ini diikuti oleh total 40 orang peserta yang berasal dari Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan II dilingkungan Kab/Kota diprovinsi Sumatera Barat yang diselenggarakan dalam 1 Angkatan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan dukungan sumber dana APBD Provinsi Sumatera Barat sebesar Rp.371.840.000,- dengan realisasi keuangan sebesar Rp.331.122.808,- (89,05%) dan capaian realisasi fisik sebesar 100 %.

2. Diklat Pendidikan Dasar bagi CPNS Gol III pola Kontribusi

Diklat ini diikuti oleh total 40 orang peserta yang berasal dari Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III dilingkungan Kab/Kota diprovinsi Sumatera Barat yang diselenggarakan dalam 1 Angkatan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan dukungan sumber dana APBD Provinsi Sumatera Barat sebesar Rp.371.840.000,- dengan realisasi keuangan sebesar Rp.317.608.858,- (85,42%). Tidak tercapainya target realisasi keuangan 95% disebabkan karena adanya sisa honor WI yang tidak dapat dibayarkan karena ketentuan jumlah jam wajib mengajar diatas 21 JP. Namun secara keseluruhan kegiatan telah terlaksana dengan realisasi fisik sebesar 100 %

3. Diklat Peningkatan Kompetensi bagi Lurah pola Kontribusi.

Diklat ini diikuti oleh 25 orang pejabat Lurah yang berasal dari berbagai Kotamadya Provinsi Sumatera Barat, dan diselenggarakan dalam 1 angkatan dengan dukungan dana yang bersumber dari dana Kontribusi peserta sebesar Rp.150.000.000,-. Dari target sebanyak 30 orang jumlah peserta hanya dapat terealisasi setengah dari out put yang diharapkan, dimana 5 orang lurah membatalkan keikutsertaannya karena ketidak tersediaan anggaran kontribusi pada masing-masing intansinya. Kurangnya jumlah peserta ini mengakibatkan rendahnya realisasi keuangan yaitu sebesar Rp.78.908.950,- (52,61%). Namun

kegiatan telah terlaksana dengan lancar sehingga realisasi fisik dapat tercapai sebesar 100 %.

4. Diklat Karya Tulis Ilmiah.

Kegiatan ini diikuti oleh sebanyak 30 orang guru yang berasal dari SMA/SMK/SLB se Sumatera Barat yang diselenggarakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dengan dukungan dana APBD sebesar Rp.123.899.000,- dengan capaian realisasi keuangan sebesar Rp.116.586.666,- (94,10%). Dari sebanyak 30 orang peserta yang mengikuti diklat sebanyak 2 orang gugur karena tidak mengikuti seminar hasil sehingga output jumlah peserta yang lulus hanya sebanyak 28 orang. Namun secara keseluruhan rangkaian kegiatan diklat ini telah terlaksana dengan baik dengan capaian fisik 100 %.

5. Diklat Fungsional Penghitungan Angka Kredit Widyaiswara.

Diklat ini diikuti oleh sebanyak 30 orang peserta yang berasal dari Widyaiswara Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yang diselenggarakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dengan dukungan dana APBD Perubahan sebesar Rp.232.844.400,- dengan capaian realisasi keuangan sebesar Rp.212.933.314,- (91,45%). Kurangnya pencapaian target realisasi keuangan disebabkan karena adanya honor narasumber pusat yang batal dibayarkan karena tidak dapat hadir sesuai dengan rencana. Namun secara keseluruhan kegiatan tetap terlaksana dengan baik dengan capaian realisasi fisik 100 %.

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 Rp 801.544.650. Sedangkan anggaran yang terserap adalah sebesar Rp 770.685.310 atau 96,15 %.

Tabel 3.28
Alokasi Anggaran dan Realisasi Keuangan
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Tahun 2019

| No. | PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR | ANGGARAN | REALISASI | |
|-----|--|--------------------|--------------------|--------------|
| | | | Rp | % |
| 1 | Rapat Koordinasi Perencanaan dan Forum OPD Kediklatan | 81.372.000 | 81.140.400 | 99,72 |
| 2 | Evaluasi Pasca Diklat | 22.414.000 | 21.200.150 | 94,58 |
| 3 | Pengembangan Sumber Daya Aparatur | 207.328.000 | 188.884.010 | 91,10 |
| 4 | Pengendalian dan Penjaminan Mutu Diklat | 97.479.150 | 94.406.150 | 96,85 |
| 5 | Pengelolaan angka kredit Widyaiswara | 54.000.000 | 49.991.050 | 92,58 |
| 6 | Penyusunan Statistik Diklat, Kalender dan Buletin, dan Informasi Diklat | 52.515.500 | 50.379.200 | 95,93 |
| 7 | Pengelolaan Peningkatan Pendidikan Aparatur | 180.994.000 | 180.988.750 | 100,00 |
| 8 | Akreditasi Pelatihan Dasar dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III/Tingkat IV | 105.442.000 | 103.695.600 | 98,34 |
| | TOTAL | 801.544.650 | 770.685.310 | 96,15 |

Sumber: Laporan Simbangda atas Pelaksanaan Kegiatan BPSDM Prov. Sumatera Barat Tahun 2019

Capaian kinerja rata-rata program sangat baik yaitu tercapai 96,15 melebihi dari target 95 %. Serapan anggaran ini tentunya sangat memuaskan, namun begitu masih ada beberapa kegiatan yang capaiannya masih dibawah target, yaitu :

1. Evaluasi Pasca Diklat.

Pada kegiatan ini dialokasikan anggaran yang berasal dari APBD Murni sebesar Rp.22.414.000,- dengan realisasi keuangan sebesar Rp.21.200.150,- (94,58%). Sisa anggaran yang tidak terserap merupakan efisiensi anggaran dari belanja perjalanan dinas luar daerah yang merupakan sisa tiket akibat dari perbedaan standar harga dengan harga real.

2. Pengelolaan Angka Kredit Widyaiswara.

Kegiatan ini dimaksudkan untuk melaksanakan pelayanan perhitungan angka kredit widyaiswara di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Anggaran dialokasikan sebesar Rp. 54.000.000,- dengan sumber dana yang berasal dari APBD Murni. Realisasi keuangan sebesar Rp.49.991.050,- dengan capaian realisasi keuangan 92,58% dan fisik 100%. Sisa anggaran merupakan sisa belanja perjalanan dinas dalam dan luar daerah dan makan minum rapat dengan total 3.781.600.

3. Pengembangan Sumber Daya Aparatur

Kegiatan ini bermaksud untuk mengembangkan dan meningkatkan kapasitas aparatur fungsional tertentu dan struktural di lingkungan BPSDM provinsi Sumatera Barat melalui pendidikan dan pelatihan. Anggaran dialokasikan sebesar Rp. 207.328.000,- dengan sumber dana yang berasal dari APBD Murni. Realisasi keuangan tercapai sebesar Rp.188.884.010,- dengan persentase capaian keuangan 91,10%. Tidak tercapainya target realisasi keuangan 95% disebabkan karena alasan efisiensi. Sedangkan realisasi fisik tercapai 100% dimana dari target awal sebanyak 15 orang peserta pengembangan SDA telah tercapai sebanyak 26 orang ASN yang telah diikuti sertakan dalam kegiatan Pengembangan Sumber Daya Aparatur yang berasal dari ASN dan Widyaiswara di Lingkungan Pemprov Sumbar

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan SKPD.

Dalam mewujudkan akuntabilitas kerjanya 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 2019 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

Dan ketiga indikator kinerja tersebut pada tahun 2019 melebihi dari target, dengan rata-rata capaian diatas 100 %. Pada saat penentuan target di dalam Renstra OPD baseline data yang diambil adalah data pada tahun 2015, sehingga proyeksi target untuk 5 tahun berikutnya berdasarkan data dan hasil analisa dari tahun tersebut. Dan ternyata dengan meningkatnya secara bertahap sarana prasarana, materi bahan ajar, kapabilitas widyaiswara dan evaluasi rutin terhadap pelaksanaan kegiatan dan pencapaian kinerja. Maka kinerja terkait pelayanan naik secara signifikan. 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.

Untuk rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat minimal 20 jp/tahun target yang ditetapkan memang masih tergolong kecil, hal ini dikarenakan melihat perkembangan anggaran yang didapatkan oleh BPSDM dalam 3 tahun terakhir tidak ada kenaikan secara signifikan. Walaupun amanat Undang-Undang telah menyatakan pembagian porsi anggaran pengembangan sumber daya manusia, namun karena kondisi kebutuhan dan prioritas daerah maka alokasi anggaran untuk pengembangan sumber daya manusia belum bisa terakomodir sesuai kebutuhan. Sehingga masih sulit mencapai jumlah PNS yang mendapatkan pelatihan minimal 20 JP pertahun dengan target yang lebih tinggi untuk seluruh aparatur Provinsi Sumatera Barat sebagaimana diamanatkan PP Nomor 11 Tahun 2017 tersebut. Anggaran Belanja Langsung untuk BPSDM dalam 3 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.29
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 | 15.088.030.363 | 3.697.880.000 | 18.785.910.363 |

Sumber: Laporan realisasi anggaran

2.3. Isu Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD

Badan Diklat Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu OPD yang menjalankan tugas untuk mewujudkan misi kedua gubernur yaitu Meningkatkan Tata Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Profesional dengan indikator sasaran yaitu Meningkatnya Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur dan Meningkatnya Jumlah Aparatur Mengikuti Diklat Sesuai Tugas Pokok dan Fungsi. Untuk bisa mewujudkan misi ini, perlu dilakukan intervensi yang sesuai dengan konteks aktual agar kinerja dapat diukur. Konteks aktual tersebut akan tergambarkan dalam isu-isu penting dan pokok permasalahan yang dihadapi untuk bisa diintervensi agar visi

gubernur dapat dicapai. Adapun isu-isu penting dan pokok permasalahan yang dihadapi dalam visi dan misi gubernur adalah:

a. Masih tingginya kesenjangan (gap) antara kebutuhan kompetensi jabatan di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dengan kualifikasi pejabat pengembannya. Kesenjangan kebutuhan kompetensi jabatan dengan kualifikasi pejabat pelaksana ini akan tergambar pada kemampuan pelaksana dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun pokok permasalahan yang menyebabkan munculnya isu penting tersebut adalah:

- 1) Pejabat administrator dan pengawas masih banyak yang belum mengikuti diklat kepemimpinan
- 2) Calon Pegawai Negeri Sipil Kab/Kota dan instansi vertikal masih banyak yang belum mengikuti Diklat Prajabatan
- 3) Masih minimnya pelatihan teknis untuk menyokong tugas aparatur, dan stakeholder seperti Wali Nagari dan kepala desa, serta Anggota DPRD terpilih. Hal ini perlu disikapi dengan merencanakan diklat-diklat yang berhubungan dengan hal-hal teknis seperti pengelolaan keuangan, manajemen perkantoran, penatausahaan asset dan lainnya.
- 4) Keahlian dan keterampilan pejabat pelaksana (JFU) dalam mewujudkan kinerja OPD masih rendah.

Terdapat 5.944 orang pejabat pelaksana di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yang tersebar diseluruh OPD. Keahlian dan keterampilan yang terbatas dapat diindikasikan dari masih banyaknya keluhan tentang pelaksanaan pelayanan publik dan mental melayani, sulitnya mendapatkan ASN yang memiliki kemampuan pengadaan barang dan jasa, menyusun dokumen perencanaan, penganggaran dan pengelolaan keuangan, mekanisme pelaporan kerja, pengelolaan aset, dan pengelola kepegawaian OPD yang menguasai AKD. Disamping itu juga sering dijumpai naskah dinas yang tidak sesuai dengan peruntukannya, dan sulitnya OPD mempublikasikan kinerjanya melalui website.

- 5) Masih rendahnya pemenuhan formasi jabatan fungsional tertentu.
Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) No. 26/2016 tentang Pengangkatan PNS dalam

Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian (Inpassing) mengamanatkan bahwa setiap PNS hendaknya dipersiapkan menjadi pejabat fungsional tertentu. Oleh sebab itu agar pelaksanaan pekerjaan PNS menjadi lebih terstandar dan terukur hendaknya PNS tersebut dipersiapkan untuk menjadi Pejabat Fungsional Tertentu dengan menyediakan diklat pembentukan Jabatan Fungsional Tertentu. Walaupun pejabat fungsional sudah dibentuk, perlu juga disediakan diklat untuk meningkatkan kompetensi pejabat fungsional tersebut. Begitu juga dengan guru SLTA yang dialihkan ke provinsi, sesuai dengan program prioritas nasional, perlu juga disediakan diklat dalam rangka pengembangan kompetensi guru tersebut.

- b. Masih banyak PNS yang belum memiliki sertifikasi kompetensi untuk bisa melaksanakan inpassing ke dalam Jabatan Fungsional Tertentu.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) No. 26/2016 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian (Inpassing), setiap PNS yang akan menjadi JFT harus lulus ujian kompetensi yang disyaratkan oleh jabatan tersebut. Untuk itu perlu dipersiapkan segala sesuatunya untuk melaksanakan uji kompetensi dalam rangka sertifikasi jabatan tersebut.

- c. Sarana dan prasarana pendukung kediklatan belum memenuhi standar akreditasi terbaik dari Lembaga Administrasi Negara

Lembaga Administrasi Negara sebagai instansi pembina kediklatan telah menetapkan standar sarana dan prasarana pelaksanaan kediklatan. Pada BPSDM, sebagian besar sarana dan prasarana sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan kebutuhan diklat. Jumlah ruang belajar dan asrama sudah tidak memadai untuk menyelenggarakan diklat secara simultan lebih dari 160 orang. Sementara itu untuk bisa mencapai kinerja 20 JPL/orang/pertahun, setidaknya diperlukan asrama dan ruang kelas dengan standar kelengkapannya untuk 350 orang agar bisa mendiklatkan 1300 orang dalam satu tahun.

- d. Sumber Daya Manusia (SDM) penyelenggara diklat belum dapat memenuhi perkembangan standar kompetensi penyelenggara diklat.

Agar pelaksanaan diklat bisa berjalan dengan baik, diperlukan SDM yang memiliki sertifikasi kompetensi yang memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Untuk memenuhi standar yang ditetapkan dalam mewujudkan akreditasi diklat, setiap penyelenggara diklat wajib memiliki sertifikasi kompetensi penyelenggara diklat. Sedangkan saat ini, ada beberapa PNS diklat yang belum memiliki sertifikasi kompetensi penyelenggara diklat.

- e. Akreditasi Diklat habis masa berlakunya pada awal tahun 2019.

Masa berlaku akreditasi diklatpim dan prajabatan adalah 3 (tiga) tahun dimana jatuh temponya pada bulan Maret 2019. Sementara itu akreditasi diklat pengadaan barang dan jasa juga habis masa berlakunya pada tahun 2018. Untuk itu selama tahun 2018 perlu dilakukan persiapan segala sesuatunya, dengan cara memenuhi segala persyaratan yang ditentukan agar pelaksanaan proses akreditasi bisa berjalan baik dan lancar.

2.4. Review Terhadap Rancangan Awal RKPD

Berdasarkan telaah rancangan awal Rencana Kerja Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat, terdapat beberapa hal yang menjadi perhatian daerah yang terkait dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu

1. Tata Kelola Pemerintahan

Aspek penting yang terkait dengan perbaikan tata kelola pemerintah adalah perlunya Membangun karakter aparat birokrasi agar terjaga keseimbangan antara kecerdasan intelektual, emosi dan spiritual sehingga pengembangan SDM tidak hanya berorientasi pada pendidikan dan pelatihan, tetapi juga pada pengembangan moralitas/karakter

2. Evaluasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan RKPD sampai Tahun Berjalan dan Realisasi RPJMD

Berdasarkan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan BPSDM Tahun 2018, semua target program dan kegiatan hanya dapat dicapai 50,74 % dikarenakan tidak terlaksananya beberapa kegiatan pola kontribusi.

3. Permasalahan pembangunan daerah

Permasalahan pembangunan daerah yang terkait dengan BPSDM adalah:

- 1) Rendahnya kapasitas aparatur
- 2) Profesional dan kuantitas guru sebagai pendidik pada pendidikan formal dan non formal perlu ditingkatkan lagi

- 3) Tingkat produktivitas PNS masih rendah
 - 4) Kualitas pelayanan publik yang masih rendah
4. Permasalahan yang berkaitan dengan fungsi Pendidikan dan Pelatihan
- 1) 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.
 - 2) Penyelenggaran Pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur belum sepenuhnya berbasis kompetensi sesuai kebutuhan yang nyata. Keberadaan Aparatur Sipil Negara di era reformasi dan penyelenggaraan otonomi daerah sekarang ini memiliki posisi yang sangat strategis, karena lancar tidaknya, baik buruknya penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik, sangat tergantung kepada kompetensi, dedikasi dan integritas yang dimiliki dan dikuasai oleh Aparatur Sipil Negara.
 - 3) Kurangnya optimalnya koordinasi, sinkronisasi dan standarisasi program antara pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota.
 - 4) Rendahnya waktu lama diklat yang diikuti aparatur. Salah satu upaya untuk meningkatkan kapasitas aparatur adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan baik teknis maupun fungsional kepada seluruh aparatur. Namun hingga saat ini, rata-rata aparatur yang mengikuti diklat masih rendah, sehingga berpengaruh kepada peningkatan kapasitas aparatur itu sendiri.
 - 5) Belum maksimalnya upaya pengembangan Widyaiswara.
 - 6) Masih kurangnya sumber daya kediklatan yang modern dan profesional. Widyaiswara merupakan motor penggerak utama dalam pengembangan sumber daya manusia pada masing-masing daerah. Hingga saat ini, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPDSDM) Provinsi Sumatera Barat memiliki 25 orang Fungsional Tertentu (Widyaiswara). Jumlah tersebut dirasa masih kurang apabila dibandingkan dengan kebutuhan dalam Diklat

terhadap Widyaiswara ini. Terdapat banyak kegiatan kediklatan yang harus ditangani oleh Widyaiswara antara lain diklat prajabatan, diklat PIM, diklat teknis dan diklat fungsional. Selain itu, Widyaiswara pada BPSDM Provinsi Sumatera Barat juga melayani kebutuhan kediklatan Pemerintah Kabupaten/Kota.

7) Belum optimalnya analisis kebutuhan diklat.

Berdasarkan berbagai permasalahan baik yang telah diuraikan sebelumnya pada isu-isu penting penyelenggaraan dan fungsi OPD dan permasalahan yang telah dituangkan dalam rancangan awal RKPD Provinsi Sumatera Barat tahun 2018, maka perlu digambarkan penambahan program yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

Adapun penambahan program tersebut dapat dilihat pada tabel perbandingan antara rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan pada tabel berikut:

TABEL 2.18
REVIEW TERHADAP RANCANGAN AWAL RKPD TAHUN 2021
PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama SKPD : BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

| No | Rancangan Awal RKPD | | | | | Hasil Analisis Kebutuhan | | | | | Catatan Penting |
|-----|--|--------|---|----------------|---------------------|--|--------|--|----------------|---------------------|-----------------|
| | Program/ Kegiatan | Lokasi | Indikator kinerja | Target capaian | Pagu indikatif (Rp) | Program/ Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target capaian | Kebutuhan Dana (Rp) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| I | Pelayanan Administrasi Perkantoran | Padang | Persentase pelayanan administrasi perkantoran | 100 | 5.648.000.000 | Pelayanan Administrasi Perkantoran | Padang | Persentase pelayanan administrasi perkantoran | 100 | 5.911.710.000 | |
| II | Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | Padang | Persentase berfungsinya sarana dan prasarana aparatur | 100 | 3.964.000.000 | Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | Padang | Persentase berfungsinya sarana dan prasarana aparatur | 100 | 4.162.200.000 | |
| | | | Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik (zona hijau) | hijau | | | | Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik (zona hijau) | Hijau | | |
| III | Peningkatan Disiplin Aparatur | Padang | Persentase disiplin aparatur dalam berpakaian dinas | 100 | 165.000.000 | Peningkatan Disiplin Aparatur | Padang | Persentase disiplin aparatur dalam berpakaian dinas dan olahraga | 100 | 173.250.000 | |
| IV | Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | Padang | Rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat | 30 | 192.000.000 | Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | Padang | Rata-rata lamanya PNS mengikuti dikla | 20 | 201.600.500 | |
| V | Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan | Padang | Tingkat kesesuaian pelaporan capaian kinerja pada unit kinerja SKPD | 100 | 599.000.000 | Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan | Padang | Tingkat kesesuaian pelaporan capaian kinerja pada unit kinerja OPD | 100 | 628.950.000 | |
| | | | Nilai Evaluasi SAKIP | A | | | | Nilai Evaluasi SAKIP | BB | | |

| No | Rancangan Awal RKPD | | | | | Hasil Analisis Kebutuhan | | | | | Catatan Penting |
|----|-------------------------------------|--------|--|----------------|---------------------|-------------------------------------|--------|--|----------------|---------------------|-----------------|
| | Program/ Kegiatan | Lokasi | Indikator kinerja | Target capaian | Pagu indikatif (Rp) | Program/ Kegiatan | Lokasi | Indikator Kinerja | Target capaian | Kebutuhan Dana (Rp) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | | | SKPD | | | | | OPD | | | |
| | | | Tingkat akurasi, kecepatan dan kecermatan dalam pengelolaan keuangan | 100 | | | | Tingkat akurasi, kecepatan dan kecermatan dalam pengelolaan keuangan | 100 | | |
| | | | Persentase kesesuaian usulan Renja dengan Renstra SKPD | 100 | | | | Persentase kesesuaian usulan Renja dengan Renstra SKPD | 100 | | |
| | | | Persentase kesesuaian usulan Renja dengan RPJMD | 100 | | | | Persentase kesesuaian usulan Renja dengan RPJMD | 100 | | |
| | Pendidikan Kedinasan | Padang | Aparatur mengikuti diklat sesuai tupoksi dan persyaratan jabatan | 90 | 12.110.000.000 | Pendidikan Kedinasan | Padang | Meningkatnya kompetensi ASN Provinsi Sumatera Barat | 90 | 12.715.500.000 | |
| | | | Rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat | 30 | | | | Persentase peningkatan pendidikan aparatur | 30 | | |
| | Pembinaan dan Pengembangan Aparatur | Padang | Akreditasi Lembaga Penyelenggaraan Diklat | BB | 2.920.000.000 | Pembinaan dan Pengembangan Aparatur | Padang | Akreditasi Lembaga Penyelenggaraan Diklat | BB | 3.066.000.000 | |
| | | | Sertifikasi SMM ISO | SMM ISO | | | | Sertifikasi SMM ISO | SMM ISO | | |
| | Jumlah anggaran | | | | 25.598.000.000 | | | | | 20.714.248.194 | |

2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat secara institusi kelembagaan tidak berhubungan langsung dengan masyarakat umum, namun yang menjadi customer Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat adalah aparatur dan stakeholder tertentu, yaitu peningkatan kompetensi untuk aparatur lingkup pemerintahan Provinsi Sumatera Barat, peningkatan kompetensi untuk aparatur Kabupaten/Kota dengan pola kontribusi maupun pola fasilitasi, serta peningkatan kompetensi untuk stakeholder selain aparatur seperti Anggota DPRD, Walinagari dan perangkat nagari. Sehingga secara langsung usulan program dan kegiatan dari unsur kemasyarakatan tidak ada. Pada tahun sebelumnya berdasarkan hasil pelaksanaan Musyawarah Rencana Pembangunan cukup banyak usulan kegiatan dengan pola kontribusi yang masuk. Namun dengan terjadinya Pandemi Covid 19 yang mewabah hampir ke seluruh wilayah Sumatera Barat, membuat daerah Kabupaten/Kota memprioritaskan kegiatan kepada sektor-sektor penting yang vital seperti infrastruktur, kesehatan dan pendidikan. Dalam Musyawarah Rencana Pembangunan tahun 2021, kegiatan rapat dilaksanakan secara online dalam waktu yang terbatas, sehingga OPD tidak bisa memaparkan program dan kegiatan secara rinci. Dan dari hasil Musrenbang tahun 2021 untuk BPSDM tidak ada usulan terkait dengan kegiatan dengan pola kontribusi secara khusus. Namun demikian berdasar hasil analisa dan koordinasi awal, ditetapkan beberapa kegiatan dengan pola kontribusi antara lain :

Tabel 2.19

Kegiatan Pola Kontribusi Tahun Anggaran 2021

| No. | Nama Kegiatan | Pola Kegiatan | Keterangan |
|-----|---|---------------|---|
| 1 | Pelatihan Kepemimpinan Administrator (Kontribusi) | Kontribusi | Direncanakan untuk seluruh Kabupaten/Kota |
| 2 | Diklat Pelatihan Dasar Bagi CPNS Gol II (Kontribusi) | Kontribusi | Direncanakan untuk seluruh Kabupaten/Kota |
| 3 | Diklat Pelatihan Dasar Bagi CPNS Gol III (Kontribusi) | Kontribusi | Direncanakan untuk seluruh Kabupaten/Kota |

| | | | |
|---|---|------------|---|
| 4 | Pelatihan Pendidikan Dasar Polisi Pamong Praja (Kontribusi) | Kontribusi | Direncanakan untuk seluruh Kabupaten/Kota |
|---|---|------------|---|

Kegiatan diatas dimunculkan untuk dapat mengakomodir kebutuhan kegiatan pola kontribusi yang kemungkinan muncul setelah perencanaan akhir ditetapkan, terutam diklat pelatihan dasar untuk CPNS dimana pada tahun 2020 batal terlaksana diakibatkan anggaran sebagian besar dialihkan untuk penanggulangan Covid 19.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

3.1. Telaah Terhadap Kebijakan Nasional

Dalam rancangan awal RKPD tahun 2021, terdapat 5 prioritas nasional, yaitu :

1. Pembangunan manusia melalui pengurangan kemiskinan dan peningkatan pelayanan dasar
2. Pengurangan kesenjangan antar wilayah melalui penguatan konektivitas dan kemaritiman
3. Peningkatan nilai tambah ekonomi melalui pertanian, industry, dan jasa produktif.
4. Pemantapan ketahanan energi, pangan dan sumberdaya air melalui pelestarian lingkungan.
5. Stabilitas keamanan nasional dan kesuksesan pemilu.

Walaupun secara langsung pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, memang tidak terkait erat dengan kebijakan pembangunan nasional. Namun pada sisi pelaksanaan tugas penunjang (suporting), keberadaan BPSDM mempunyai peran besar untuk menyukseskan kebijakan pembangunan nasional. Seperti peningkatan kompetensi guru dalam prioritas pendidikan nasional, dan lain sebagainya.

Di samping hal tersebut diatas, setelah diterbitkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, telah terjadi perubahan mendasar dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur, dimana setiap Aparatur Sipil Negara berhak mendapatkan pengembangan kompetensinya setiap tahun. Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, secara nyata menyampaikan bahwa setiap PNS wajib mendapatkan pengembangan kompetensi paling sedikit 20 jam pelajaran setiap tahun. Sehingga hal ini perlu persiapan bagi daerah untuk mengantisipasi kebutuhan anggaran, SDM, sarana dan prasarana yang memadai untuk pelaksanaan kebijakan tersebut.

3.2. Tujuan dan Sasaran Renja SKPD

Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai adalah terwujudnya target kinerja Tahun 2021 dan kesesuaian tingkat pendidikan dan jenis pelatihan dengan persyaratan tugas aparatur.

Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai dalam Rencana Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020, adalah :

1. Meningkatnya persentase jumlah PNS Provinsi Sumatera Barat mengikuti pelatihan minimal 20 JP / tahun.
2. Meningkatkan Indeks Kepuasan Masyarakat.
3. Meningkatkan nilai kelulusan peserta diklat.
4. Meningkatkan kelulusan uji kompetensi aparatur

3.3. Program dan Kegiatan

Dalam rangka penyusunan usulan program dan kegiatan, telah dilakukan penelaahan terhadap permasalahan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BPSDM. Hal ini dilakukan dalam rangka menyesuaikan dengan pergeseran paradigma perencanaan dari *money follow functions* ke *money follow programs*. Aturan hukum tetap menjadi acuan utama untuk melihat dasar kewenangan yang diberikan untuk menyelesaikan permasalahan yang dijumpai. Namun aturan hukum tidak menjadi patron utama dalam melahirkan program dan kegiatan. Sehingga dengan paradigma ini, setiap program dan kegiatan yang dilahirkan akan bermanfaat besar terhadap permasalahan yang muncul ditengah kehidupan pemerintahan.

Upaya penciptaan program dan kegiatan tersebut juga dalam rangka memenuhi kewajiban BPSDM dalam mengembangkan kompetensi aparatur sebagaimana diamanatkan peraturan perundang-undangan yaitu mencapai paling sedikit 20 JP lamanya setiap PNS provinsi Sumatera Barat mengikuti pelatihan dalam satu tahun. Dalam usulan program dan kegiatan ini, hakikatnya terjadi perbedaan yang cukup mendasar antara usulan program kegiatan dengan program kegiatan yang

tertampung dalam rancangan awal RKPD. Hal ini terjadi, disamping yang telah diuraikan di atas, juga besar disebabkan terjadinya perubahan nomenklatur Badan Diklat menjadi BPSDM yang notabene kewenangannya menjadi lebih luas dan ruang lingkup permasalahan yang harus diselesaikan juga menjadi luas. Sehingga untuk persiapan permulaan untuk mengantisipasi kebutuhan mendasar dimasa akan datang, diperlukan anggaran yang lebih besar, maka seluruh kegiatan yang dilahirkan baik dari hasil pendekatan teknokratis, politis, bottom-up, top-down, maupun partisipatif dengan melakukan forum OPD, untuk menyelesaikan permasalahan kerja tahun 2021, sesuai dengan Pagu Dana yang telah ditetapkan di dalam dokumen RPJMD dan dokumen Rencana Strategis disusun menjadi 7 (tujuh) program, yang dijabarkan dalam 63 (Enam Puluh Tiga) kegiatan. Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 3.1 beriku

TABEL 3.1.
RUMUSAN RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN OPD TAHUN 2021
DAN PRAKIRAAN MAJU TAHUN 2022

| KODE | PROGRAM DAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT) | RENCANA TAHUN 2021 | | | | CATATAN PENTING | PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2022 | | | | | |
|------|----------------------|---|--------------------|--|--|--|-----------------|-----------------------------------|----------------|------|--|----------------------------------|---------------|
| | | | LOKASI | TARGET | Rp | SUMBER DANA | | Target | Rp | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | | 7 | | 9 | 10 | | | | |
| 3 | 0 | 5 | 1 | PENUNJANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN | | | | | 26.859.210.000 | | | | |
| 5 | 1 | 1 | # | PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN | Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran | | | 5.648.000.000 | 5.911.710.000 | | | | |
| | | | | 1 | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Jumlah surat yang keluar | Padang | 700 Surat | 31.200.000 | APBD | | 700 Surat | 32.760.000 |
| | | | | 2 | Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik | Pembayaran langganan jasa komunikasi listrik, air, telepon | Padang | 12 bulan | 1.340.076.750 | APBD | | 12 bulan | 1.407.080.588 |
| | | | | 3 | Penyediaan Jasa Kebersihan, Pengaman dan Sopir Kantor | Jasa Kebersihan, Sopir Kantor dan pengamanan Kantor yang terpenuhi | Padang | 12 bulan | 2.484.245.900 | APBD | | 12 bulan | 2.608.458.195 |
| | | | | 4 | Penyediaan Alat Tulis Kantor | Terpenuhinya kebutuhan alat tulis kantor | Padang | 12 bulan | 105.210.578 | APBD | | 12 bulan | 110.471.107 |
| | | | | 5 | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Tersedianya barang cetak dan penggandaan yang menunjang operasional kantor | Padang | 12 bulan | 98.120.000 | APBD | | 12 bulan | 103.026.000 |
| | | | | 6 | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/penerangan bangunan kantor | Jumlah alat/kelengkapan listrik yang disediakan | Padang | 3 jenis (lampu, petting, steker) | 54.418.600 | APBD | | 3 jenis (lampu, petting, steker) | 57.139.530 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|--|--------|--|----------------------|------|--|--|----------------------|
| | | | | 7 | Penyediaan Bahan Bacaan dan peraturan perundang-undangan | Jumlah bahan bacaan | Padang | 2520 eks harian lokal, 720 eks harian nasional | 59.940.000 | APBD | | 2520 eks harian lokal, 720 eks harian nasional | 62.937.000 |
| | | | | 8 | Penyediaan Makanan & Minuman | Tersedianya makanan dan minuman Rapat | Padang | 800 orang | 104.000.000 | APBD | | 800 orang | 109.200.000 |
| | | | | 9 | Rapat - Rapat Koordinasi dan konsultasi keluar dan dalam daerah | Jumlah Perjalanan Dinas Luar Daerah dan Dalam daerah | Padang | 32 kali dalam daerah dan 42 kali luar daerah | 1.262.988.172 | APBD | | 32 kali dalam daerah dan 42 kali luar daerah | 1.326.137.581 |
| | | | | 10 | Penyediaan Jasa Informasi Dokumentasi dan Publikasi | Jumlah Publikasi kegiatan pada media cetak dan elektronik | Padang | 3 kali media Cetak, 1 kali pariwisata, 1 kali media elektronik, software programming dan cuci cetak Foto informasi kegiatan diklat | 78.000.000 | APBD | | 3 kali media Cetak, 1 kali pariwisata, 1 kali media elektronik, software programming dan cuci cetak Foto informasi kegiatan diklat | 81.900.000 |
| | | | | 11 | Penyediaan Jasa Pembinaan Mental dan Fisik Aparatur | Jumlah wirid dan kegiatan senam yang dilaksanakan | Padang | 12 kali wirid dan 45 kali senam | 12.000.000 | APBD | | 12 kali wirid dan 45 kali senam | 12.600.000 |
| | | | | 12 | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Terlaksananya penyediaan obat-obatan untuk peserta diklat | | 12 bulan | 17.800.000 | APBD | | 12 bulan | 18.690.000 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 1 | 1 | # | PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR | | Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana aparatur | | | 3.964.000.000 | | | | 4.162.200.000 |
| | | | | 1 | Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional | Jumlah Kendaraan yang di beli | Padang | 1 unit | 563.860.000 | APBD | | 1 unit | 592.053.000 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|--------|--|---------------|------|--|--|---------------|
| | | | | 2 | Pengadaan Mebeler | Jenis mobiler yang diadakan | Padang | 8 jenis (spring bed, Meja Belajar, Kursi Belajar Lipat, Meja Pejabat Es. IV, Kursi Pejabat Es. IV, Kursi Kerja Non Struktural, Meja Pejabat Es. III, Kursi Pejabat Es. III) | 1.660.465.500 | APBD | | 8 jenis (spring bed, Meja Belajar, Kursi Belajar Lipat, Meja Pejabat Es. IV, Kursi Pejabat Es. IV, Kursi Kerja Non Struktural, Meja Pejabat Es. III, Kursi Pejabat Es. III) | 1.743.488.775 |
| | | | | 3 | Pengadaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi | Jumlah komputer dan jaringan yang diadakan | Padang | 20 unit PC Desktop dan 5 unit Printer Deskjet | 554.560.000 | APBD | | 20 unit PC Desktop dan 5 unit Printer Deskjet | 582.288.000 |
| | | | | 4 | Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang dibeli | Padang | 50 unit Alat Pendingin/AC | 416.527.700 | APBD | | 50 unit Alat Pendingin/AC | 437.354.085 |
| | | | | 5 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Alat Studio Alat Komunikasi dan Informasi | Jumlah peralatan Studio, Komunikasi dan Informasi yang terpelihara | Padang | 3 unit Running Text, 4 unit CCTV, 6 unit Wireless, 2 Unit Faxcimillie, 1 unit Orgen dan Kelengkapannya, 4 unit Sound System, 1 unit Kamrea DLSR, 1 unit Telephone, 30 unit PABX, | 39.150.000 | APBD | | 3 unit Running Text, 4 unit CCTV, 6 unit Wireless, 2 Unit Faxcimillie, 1 unit Orgen dan Kelengkapannya, 4 unit Sound System, 1 unit Kamrea DLSR, 1 unit Telephone, 30 unit PABX, | 41.107.500 |
| | | | | 6 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor | Gedung kantor yang dipelihara | Padang | 7 unit | 245.226.800 | APBD | | 7 unit | 257.488.140 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|----|---|---|--------|--|-------------|------|--|---|-------------|
| | | | | 7 | Pemeliharaan Peralatan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional | Jumlah Kendaraan dinas /operasional yang terpelihara | Padang | 4 unit Premi asuransi, 6 unit kendaraan Roda 4, 2 unit kendaraan roda 6, 6 unit kendaraan roda 2, pembayaran pajak 13 unit kendaraan | 117.360.000 | APBD | | 4 unit Premi asuransi, 6 unit kendaraan Roda 4, 2 unit kendaraan roda 6, 6 unit kendaraan roda 2, pembayaran pajak 13 unit kendaraan | 123.228.000 |
| | | | | 8 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Instalasi dan Jaringan listrik air dan telepon | Jumlah jaringan listrik air dan telepon yang pelihara | Padang | 4 jenis (listrik, air, telpon dan LAN) | 33.600.000 | APBD | | 4 jenis (listrik, air, telpon dan LAN) | 35.280.000 |
| | | | | 9 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Komputerisasi dan Jaringan Komputerisasi | Jumlah Komputer dan Jaringan yang dipelihara | Padang | 30 Komputer PC, 21 Unit Printer, 22 Laptop | 56.800.000 | APBD | | 30 Komputer PC, 21 Unit Printer, 22 Laptop | 59.640.000 |
| | | | | 10 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Peralatan / Perlengkapan Kantor yang terpelihara | Padang | 30 bh Tabung Pemadam Kebakaran, 200 m Spanduk, 88 m Baliho, 80 unit Pemeliharaan AC, 4 unit Pemeliharaan AC Stand, 5 unit Pemeliharaan Genset , 3 unit Pemeliharaan Pompa Air, 6 unit Pemeliharaan LCD, 2 unit Absen | 243.750.000 | APBD | | 30 bh Tabung Pemadam Kebakaran, 200 m Spanduk, 88 m Baliho, 80 unit Pemeliharaan AC, 4 unit Pemeliharaan AC Stand, 5 unit Pemeliharaan Genset , 3 unit Pemeliharaan Pompa Air, 6 unit Pemeliharaan LCD, 2 unit Absen Elektronik | 255.937.500 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|----|------------------------------------|--|------------|---|------------|------|---|------------|
| | | | | | | Elektronik | | | | | |
| | | | 11 | Pemeliharaan Rutin/Berkala Mebeler | Jenis mebeleur kantor yang terpelihara | Padang | Pemeliharaan 15 bh Meja Belajar, 2 bh Meja Rapat, 5 bh Meja Kerja, 5 bh Lemari Buku, 5 bh Lemari Pakaian, 30 bh Kursi belajar/staf, 3 set Sofa, 8 bh Meja makan bundar, 1 bh Meja Resepsionis, 10 bh Kursi Kerja | 32.700.000 | APBD | Pemeliharaan 15 bh Meja Belajar, 2 bh Meja Rapat, 5 bh Meja Kerja, 5 bh Lemari Buku, 5 bh Lemari Pakaian, 30 bh Kursi belajar/staf, 3 set Sofa, 8 bh Meja makan bundar, 1 bh Meja Resepsionis, 10 bh Kursi Kerja | 34.335.000 |
| | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|--------|--|--------------------|------|--|--|--------------------|
| 5 | 1 | 1 | # | PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR | Meningkatnya disiplin aparatur BPSDM dalam berpakaian dinas | | | 165.000.000 | | | | 173.250.000 |
| | | | 1 | Pengadaan Pakaian Dinas beserta kelengkapannya | Jumlah pakaian dinas aparatur | Padang | 220 stel | 165.000.000 | APBD | | 220 stel | 173.250.000 |
| 5 | 1 | 1 | # | PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR | Meningkatnya kapasitas sumberdaya aparatur BPSDM | | | 192.000.000 | | | | 201.600.000 |
| | | | 1 | Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan | Jumlah aparatur yang mengikuti Bimtek | Padang | 1 org Ess.II, 2 org Ess.III, 2 orang eselon IV,8 orang staf | 192.000.000 | APBD | | 1 org Ess.II, 2 org Ess.III, 2 orang eselon IV,8 orang staf | 201.600.000 |
| 5 | 1 | 1 | 8 | PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA KEUANGAN | Meningkatnya capaian kinerja keuangan dan sistem pelaporan kinerja SKPD | | | 599.000.000 | | | | 628.950.000 |
| | | | 1 | Penyusunan Laporan Capaian Kinerja & Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Jumlah LAKIP OPD, LPPD, LKPJ OPD dan dokumen laporan lainnya | Padang | 19 dokumen | 219.965.000 | APBD | | 19 dokumen | 230.963.250 |
| | | | 2 | Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran OPD | Jumlah dokumen renja, RKA/DPA SKPD dan dokumen perencanaan lainnya | Padang | 7 dokumen | 19.534.400 | APBD | | 7 dokumen | 20.511.120 |
| | | | 3 | Penatausahaan Keuangan SKPD | Jumlah PA/KPA/PPTK dan pengelola keuangan lainnya | Padang | 1 orang PA, 5 orang KPA, 15 orang PPTK, dan 17 orang pengelola keuangan lainnya, 24 laporan pertanggungjawaban Bendahara | 258.612.300 | APBD | | 1 orang PA, 5 orang KPA, 15 orang PPTK, dan 17 orang pengelola keuangan lainnya, 24 laporan pertanggungjawaban Bendahara | 271.542.915 |
| | | | | Pengelolaan Pengawasan dan Pengendalian Asset OPD | Honorarium Pengelola Aset | Padang | 8 Orang | 100.888.300 | APBD | | 8 Orang | 105.932.715 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|-------------------------------------|--|--|--------|-----------------------|---------------|------|--|-----------------------|---------------|
| 5 | 1 | 1 | 1 | PROGRAM PENDIDIKAN KEDINASAN | Meningkatnya kompetensi teknis, fungsional, manajerial JPT administrator dan pengawas Provinsi Sumatera Barat | | | 12.110.000.000 | | | | 12.715.500.000 | |
| | | | | 1 | Diklat Kepemimpinan Tk II/ Reform Leader Academy (RLA) | Tersedianya Pejabat Eselon II yang memiliki kompetensi | Padang | 5 Org | 841.708.000 | APBD | | 5 Org | 883.793.400 |
| | | | | 2 | Pelatihan Kepemimpinan Administrator | Terlatihnya pejabat eselon III Provinsi Sumbar. | Padang | 40 org | 878.000.000 | APBD | | 40 org | 921.900.000 |
| | | | | 3 | Pelatihan Kepemimpinan Pengawas | Terlatihnya pejabat eselon IV Provinsi Sumbar. | Padang | 80 org | 1.144.623.697 | APBD | | 80 org | 1.201.854.882 |
| | | | | 4 | Pelatihan Kepemimpinan Administrator (Kontribusi) | Terlatihnya pejabat eselon III Kabupaten/Kota se-Sumatera Barat. | Padang | 40 org | 885.000.000 | APBD | | 40 org | 929.250.000 |
| | | | | 5 | Diklat Pelatihan Dasar Bagi CPNS Gol II | Terlatihnya CPNS Golongan II Prov.Sumbar | Padang | 132 org | 1.204.592.000 | APBD | | 132 org | 1.264.821.600 |
| | | | | 6 | Diklat Pelatihan Dasar Bagi CPNS Gol III | Terlatihnya CPNS Golongan III Prov. Sumbar | Padang | 151 org | 1.378.556.000 | APBD | | 151 org | 1.447.483.800 |
| | | | | 7 | Diklat Pelatihan Dasar Bagi CPNS Gol II (Kontribusi) | Terlatihnya CPNS Golongan II pada Kab/Kota | Padang | 40 org | 371.840.000 | APBD | | 40 org | 390.432.000 |
| | | | | 8 | Diklat Pelatihan Dasar Bagi CPNS Gol III (Kontribusi) | Terlatihnya CPNS Golongan III pada Kab/Kota | Padang | 40 org | 371.840.000 | APBD | | 40 org | 390.432.000 |
| | | | | 9 | Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah | Terlaksananya Pelatihan Karya Tulis Ilmiah bagi guru SMA, SMK dan SLB di lingkungan Pemprov. Sumbar | Padang | 60 org | 330.960.000 | APBD | | 60 org | 347.508.000 |
| | | | | 10 | Pelatihan Fungsional Pranata Komputer Tingkat Terampil | Terlaksana Pelatihan Fungsional Pranata Komputer Tingkat Terampil | Padang | 30 org | 392.558.850 | APBD | | 30 org | 412.186.793 |
| | | | | 11 | Pelatihan Fungsional Penghitungan Angka Kredit Tenaga Perawat | Terlaksananya Pelatihan Fungsional Penghitungan Angka Kredit Tenaga Perawat di Lingkungan Pemprov. Sumbar | Padang | 30 org | 181.775.950 | APBD | | 30 org | 190.864.748 |
| | | | | 12 | Pelatihan Fungsional Penghitungan Angka Kredit Guru | Terlaksananya Pelatihan Fungsional Penghitungan Angka Kredit Guru di Lingkungan Pemprov. Sumbar | Padang | 60 org | 367.991.900 | APBD | | 60 org | 386.391.495 |
| | | | | 13 | Diklat Pembentukan Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa | Terlaksananya Pelatihan Fungsional Peningkatan Kompetensi Pengelola Perpustakaan Sekolah di Lingkungan Pemprov. Sumbar | Padang | 30 org | 223.155.353 | APBD | | 30 org | 234.313.121 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|--|--------|--------------------------------------|----------------------|------|--|--------------------------------------|----------------------|
| | | | | 14 | Pelatihan Fungsional Peningkatan Kompetensi Pengawas Kepala Sekolah | Terlaksananya Pelatihan Fungsional Peningkatan Kompetensi Pengawas Sekolah di Lingkungan Pemprov. Sumbar | Padang | 60 org | 409.151.794 | APBD | | 60 org | 429.609.384 |
| | | | | 15 | Pelatihan Fungsional Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah | Terlaksananya Pelatihan Fungsional Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah di Lingkungan Pemprov. Sumbar | Padang | 60 org | 374.351.794 | APBD | | 60 org | 393.069.384 |
| | | | | 16 | Pelatihan Pendidikan Dasar Polisi Pamong Praja | Terlaksananya Pelatihan Pendidikan Dasar Polisi Pamong Praja di lingkungan Pemprov. Sumbar | Padang | 30 org | 296.767.950 | APBD | | 30 org | 311.606.348 |
| | | | | 17 | Pelatihan Pendidikan Dasar Polisi Pamong Praja (Kontribusi) | Terlaksananya Pelatihan Pendidikan Dasar Polisi Pamong Praja di Kab/Kota | Padang | 40 org | 300.000.000 | APBD | | 40 org | 315.000.000 |
| | | | | 18 | Diklat teknis Perpustakaan | Terlaksananya Diklat Teknis Perpustakaan | Padang | 30 org | 178.950.000 | APBD | | 30 org | 187.897.500 |
| | | | | 19 | Diklat teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah | Terlaksananya Diklat Teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah | Padang | 30 org | 180.000.000 | APBD | | 30 org | 189.000.000 |
| | | | | 20 | Diklat teknis Peningkatan Bahasa Inggris bagi ASN | Terlaksananya Diklat Teknis Peningkatan Bahasa Inggris bagi ASN | Padang | 30 org | 178.950.000 | APBD | | 30 org | 187.897.500 |
| | | | | 21 | Diklat teknis Penatausahaan Keuangan | Terlaksananya Diklat Teknis Penatausahaan Keuangan | Padang | 60 org | 489.585.318 | APBD | | 60 org | 514.064.584 |
| | | | | 22 | Diklat teknis Pengarustamaan Gender | Terlaksananya Diklat Teknis Pengarustamaan Gender | Padang | 30 org | 180.000.000 | APBD | | 30 org | 189.000.000 |
| | | | | 23 | Diklat Teknis Kearsipan | Terlaksananya Diklat Teknis Kearsipan | Padang | 30 org | 175.000.000 | APBD | | 30 org | 183.750.000 |
| | | | | 24 | Diklat Teknis Dasar Pengaturan Lalu Lintas | Terlaksananya Diklat Teknis Dasar Pengaturan Lalu Lintas (STPJ) | Padang | 30 org | 177.000.001 | APBD | | 30 org | 185.850.001 |
| | | | | 25 | TOT Penilai Jabatan Fungsional Kesehatan | Terlaksananya TOT Penilai Jabatan Fungsional Kesehatan | Padang | 30 org | 247.641.393 | APBD | | 30 org | 260.023.463 |
| | | | | 26 | Diklat Teknis TIK Desain Grafis Tingkat dasar | Terlaksananya Diklat Teknis TIK Desain Grafis Tingkat dasar | Padang | 60 org | 350.000.000 | APBD | | 60 org | 367.500.000 |
| 5 | 1 | 1 | # | PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR | | Meningkatnya kualitas kelembagaan BPSDM | | | 2.920.000.000 | | | | 3.066.000.000 |
| | | | | 1 | Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | Terlaksananya pengiriman SDM Aparatur untuk mengikuti pelatihan/seminar/sosialisasi/workshop/ra kor pengembangan SDM Aparatur. | Padang | 5 pejabat struktural, 25 widyaiswara | 626.975.130 | APBD | | 5 pejabat struktural, 25 widyaiswara | 658.323.887 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|--|--------|--|-----------------------|------|--|--|-----------------------|
| | | | | 2 | Rapat koordinasi perencanaan dan forum SKPD kediklatan | Tercapainya kesepakatan hasil forum SKPD kediklatan setiap tahun | Padang | 1 dok kesepakatan | - | APBD | | 1 dok kesepakatan | - |
| | | | | 3 | Pengendalian dan Penjaminan Mutu Diklat | Jumlah laporan pengendalian dan penjaminan mutu diklat | Padang | 1 dokumen | 265.567.035 | APBD | | 1 dokumen | 278.845.387 |
| | | | | 4 | Evaluasi Pasca Diklat | Buku Laporan Evaluasi Pasca Diklat | Padang | 1 dokumen | 235.374.435 | APBD | | 1 dokumen | 247.143.157 |
| | | | | 5 | Penyusunan Statistik Diklat Kalender dan Buletin Diklat | Jumlah buku statistik, kalender, buletin triwulan yang tersedia | Padang | 50 bh buku statistik; 120 bh Buletin; 100 expl. Kalender Diklat; , 100 Profil BPSDM dan 100 expl. Brosur | 229.950.000 | APBD | | 50 bh buku statistik; 120 bh Buletin; 100 expl. Kalender Diklat; , 100 Profil BPSDM dan 100 expl. Brosur | 241.447.500 |
| | | | | 6 | Pengelolaan Angka Kredit Widyaiswara | Pelayanan Penghitungan AK Widyaiswara di Lingkungan Pemprov Sumbar. | Padang | 20 PAK | 53.602.767 | APBD | | 20 PAK | 56.282.905 |
| | | | | 7 | Pengelolaan Peningkatan Pendidikan Aparatur | Jumlah aparatur yang mengikuti pendidikan formal | Padang | 9 org tugas belajar; 250 SK tugas/izin belajar | 483.000.000 | APBD | | 9 org tugas belajar; 250 SK tugas/izin belajar | 507.150.000 |
| | | | | 8 | Analisis Kebutuhan Diklat | Tersedianya data dan informasi tentang rumpun, jenis dan teknis pelaksanaan diklat aparatur sesuai kebutuhan SKPD / Stake holder | Padang | 1 dokumen | 484.181.633 | APBD | | 1 dokumen | 508.390.715 |
| | | | | 9 | Sertifikasi Kompetensi Aparatur | Terlaksananya uji kompetensi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat | Padang | 100 orang | 541.349.000 | APBD | | 100 orang | 568.416.450 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | 25.598.000.000 | | | | 26.859.210.000 |

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN

4.1 Rencana Kerja dan Pendanaan.

Rencana Kerja (Renja) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 adalah merupakan acuan dan pedoman bagi segenap komponen Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dalam pelaksanaan tugas dan fungsi serta berbagai bahan masukan dalam penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Pada Renja 2021 ini Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat mengusulkan 7 (tujuh) program dan 63 (Enam Puluh Tiga) kegiatan yang terhimpun dalam Belanja Langsung dengan Total Anggaran sebesar Rp. 25.598.000.000,- (Dua Sembilan Belas Milyar Empat Ratus Lima Puluh Tujuh Juta Rupiah). Anggaran ini digunakan untuk rencana kerja 5 Program Non Urusan dan 2 Program Urusan. Untuk Program Non Urusan direncanakan anggaran sebesar Rp 10.568.000.000 dan untuk program Urusan direncanakan sebesar Rp 15.030.000.000.

Dari rencana pembiayaan program Urusan sebesar 15.030.000.000 tersebut, sebesar Rp 1.928.680.000 direncanakan dari kegiatan kontribusi, dimana pembiayaan kegiatan berasal dari dana kontribusi yang disetorkan oleh Kabupaten/Kota yang mengirim aparaturnya mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan kompetensi aparatur. Hal ini merupakan kebijakan yang diambil dalam rangka sinergi kegiatan antara Pemerintah Provinsi dengan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Sumatera Barat. Selanjutnya untuk kegiatan lain bersumber kepada dana APBD Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Untuk dana APBN, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat pernah mendapatkan kucuran dana yang berasal dari dana dekonsentrasi dari pusat, yaitu untuk pelaksanaan kegiatan Uji Kompetensi Aparatur. Namun sumber dana tersebut tidak rutin didapatkan, sehingga sampai saat ini pelaksanaan kegiatan sangat bergantung kepada dana APBD Pemerintah Provinsi

Sumatera Barat. Dan untuk sumber dana yang berasal dari kontribusi pun belum bisa diandalkan, karena keterbatasan anggaran Kabupaten/Kota untuk anggaran biaya pengembangan kompetensi aparatur dengan pola kontribusi. Oleh karena itu Program dan kegiatan yang disusun harus berdasarkan skala prioritas, dimana pada saat penyesuaian anggaran dan kegiatan dengan angka anggaran yang terdapat pada KUA PPAS dapat dilakukan pemotongan kegiatan dengan skala prioritas.

BAB V

PENUTUP

4.1. Catatan Penting dalam Penyusunan Renja 2021

Rencana Kerja (RENJA) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 berfungsi sebagai dokumen perencanaan teknis operasional tahunan yang disusun berdasarkan Renstra BPSDM Provinsi Sumatera Barat 2016-2021. Selain itu Renja juga sebagai landasan operasional perencanaan taktis tahunan bagi dinas/badan/lembaga yang isinya lebih memusatkan pada arah, tujuan, sasaran, program dan kegiatan jangka pendek. Perubahan RENJA sebagai dokumen perencanaan, memuat program dan kegiatan prioritas yang harus dijalankan dan diarahkan pada proses perencanaan dalam menentukan arah dan kebijakan pembangunan. Namun ketersediaan anggaran yang diakomodir dalam dokumen RPJMD belum mampu menampung seluruh kegiatan yang diusulkan melalui dokumen Renja. Pada tahapan penyusunan KUA PPAS kegiatan yang diusulkan akan kembali mengerucut menyesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah. Oleh karena itu perlu koordinasi yang lebih intens terkait kebutuhan pendanaan pengembangan sumber daya aparatur dengan Tim TAPD selaku pemegang kewenangan dalam pembagian anggaran.

4.2. Kaidah-kaidah Pelaksanaan

Pelaksanaan penyusunan serta penetapan program dan kegiatan pembangunan di dalam Renja BPSDM Tahun 2021 bertujuan untuk meningkatkan Pelayanan pengembangan sumber daya manusia aparatur yang berkualitas dan profesional. Program dan kegiatan untuk mencapai sasaran-sasaran pembangunan yang tertuang dalam Rencana Strategis (RENSTRA) 2016-2021 yang dalam pelaksanaannya harus menerapkan prinsip-prinsip efisiensi, efektivitas, transparansi, akuntabilitas dan partisipasi.

Sehubungan hal tersebut, ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaan yang ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- I. Renja BPSDM tahun 2021, harus dilaksanakan secara konsisten, tertib, dan terpadu melalui kerja sama dan koordinasi antar sekretariat dan bidang

- II. Penyusunan Rencana Kerja adalah dokumen perencanaan tahunan SKPD dalam upaya sinkronisasi dan sinergitas pelaksanaan setiap program dan kegiatan baik yang bersumber dari APBD Provinsi Sumatera Barat
- III. Didalam proses penyusunannya harus mempedomani dokumen-dokumen perencanaan induk di atasnya diantaranya (Renstra BPSDM, RKPD Provinsi, RPJMD Provinsi dan RPJMN)
- IV. Renja BPSDM Tahun 2021, harus menjadi dasar bagi pelaksanaan perencanaan pembangunan tahun berikutnya

4.3. Rencana Tindak Lanjut.

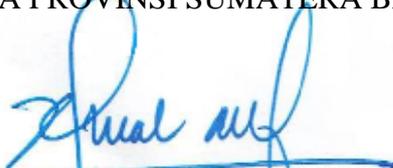
Transparansi dalam proses perencanaan pembangunan merupakan salah satu syarat dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang harus diikuti, diketahui dan dipahami oleh masyarakat. Agar setiap keputusan/kebijakan publik dapat diterima dan dilaksanakan secara efektif, maka masyarakat harus dilibatkan sejak awal baik dalam proses perencanaan maupun perumusan kebijakannya, sehingga aspirasi dan kepentingannya terakomodasi di dalam kebijakan tersebut, dengan kata lain pembangunan berdasarkan partisipasi masyarakat atau pembangunan partisipatif. Transparansi sangat berkaitan dengan sistem informasi dan komunikasi serta merupakan prasyarat demokratisasi dalam proses pengambilan keputusan publik. Berdasarkan hal tersebut di atas, partisipasi masyarakat yang luas dalam perumusan kebijakan publik akan membutuhkan komitmen yang tinggi dalam implementasinya, maka diperlukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mewujudkan perubahan paradigma pemerintahan yang berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan.
2. Peningkatan kapasitas SDM aparatur penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur. Upaya yang harus ditempuh dapat melalui pendidikan formal, bintek, pelatihan, seminar serta kegiatan lainnya yang menunjang peningkatan kinerja aparatur.
3. Peningkatan sarana dan prasarana yang menunjang penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur.

Demikian Rancangan Rencana Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 ini disusun untuk menjadi bahan pembahasan selanjutnya.

Padang, Juni 2020

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PROVINSI SUMATERA BARAT,



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