



PEMERINTAH PROVINSI JAMBI
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan H. Agus salim No. 19 Kotabaru Jambi Telp.(0741) 41124, 42170,Fax (0741) 42976

KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI JAMBI
SELAKU PENGGUNA ANGGARAN
NOMOR : TAHUN 2020
Tentang

PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAMBI

- Menimbang : a. Dalam rangka penyusunan laporan kinerja BPSDM Provinsi Jambi, maka perlu dibentuk Tim Penyusun Laporan Kinerja Tahun 2018 BPSDM Provinsi Jambi yang terdiri dari Pembina, Penanggungjawab, Koordinator, dan Anggota;
- b. Bahwa Tim Penyusun Laporan Kinerja (LKj) yang namanya tersebut dalam lampiran surat keputusan ini dipandang cakap dan mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab;
- Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tatacara Pengendalian dan Evaluasi Rencana Pembangunan;
3. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah
5. Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20/M.PAN/11/2018 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama
6. Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
8. Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB Nomor 53 Tahun 2014, tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tatacara Riviur atas LkjiP;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Pembentukan Tim Penyusun Laporan Kinerja
- Pertama : Menunjuk dan mengangkat pejabat/pegawai yang namanya tercantum dalam lampiran Surat Keputusan ini sebagai Tim

- Kedua : Tim bertugas menghimpun bahan-bahan laporan yang relevan dan menyusunnya sebagai berikut :
1. LkjIP
 2. Dokumen Perjanjian Kinerja (PK)
 3. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun
 4. Riviū Indikator Kinerja Utama (IKU)
 5. Riviū Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) tahun 2016-2021)
- Ketiga : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudia hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya

Ditetapkan : di Jambi

Pada tanggal : Januari 2020

KEPALA BADAN

H.M ISKANDAR NASUTION, SH, M.Si

Pembina Utama Madya/IV/d

NIP. 19650331 199403 1 006

Lampiran : Surat Keputusan Pembentukan Tim Penyusun Laporan Kinerja
Nomor : Tahun 2020
Tanggal : Januari 2020

PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAMBI

No.	Jabatan	Kedudukan Dalam Tim
1	Kepala Badan	Pembina
2	Sekretaris	Ketua
3	Kepala bidang sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan	Koordinator Bidang
4	Kepala bidang pengembangan kompetensi teknis inti	Koordinator Bidang
5	Kepala bidang pengembangan kompetensi teknis umum dan fungsional	Koordinator Bidang
6	Kepala bidang pengembangan kompetensi manajerial	Koordinator Bidang
7	Kasubbag Program dan Pelaporan	Anggota
8	Kasubbag Keuangan dan Aset	Anggota
9	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Anggota
10	Bendahara Pengeluaran	Anggota
11	Staf Bagian Program dan Pelaporan	Anggota/Operator

Ditetapkan : di Jambi

Pada tanggal : Januari 2020

KEPALA BADAN

H.M ISKANDAR NASUTION, SH, M.Si

Pembina Utama Madya/IV/d

NIP. 19650331 199403 1 006

Kata Pengantar



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjiP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2020 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2020. LKjiP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2020 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Laporan ini sebagai media informasi publik atas capaian kinerja yang terukur. Capaian kinerja disajikan melalui pengukuran dan evaluasi kinerja serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai atas hasil analisis pengukuran kinerja.

Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan. Diharapkan penyajian LKjiP ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil, relevan, efektif, efisien dan berkelanjutan di masa mendatang.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjiP) Tahun 2020 ini disusun. Semoga dapat bermanfaat bagi Pemerintah Provinsi Jambi dan masyarakat secara keseluruhan.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Jambi, 30 Desember 2020
Kepala Badan

H.M ISKANDAR NASUTION, SH, M.Si
Pembina Utama Madya/IV/d
NIP. 19650331 199403 1 006

Ikhtisar Eksekutif



Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjlP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2020 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi yang memuat rencana, capaian, dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Sasaran dan indikator kinerja termuat dalam Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2016-2021. Untuk mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program dan kegiatan seperti telah dirumuskan dalam rencana strategis.

Ringkasan prestasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi yang dihasilkan di tahun 2020, dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Sasaran Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pengembangan SDM sesuai dengan kebutuhan, dengan indikatornya :
 - a. Persentase peserta pengembangan SDM dinyatakan telah selesai dan lulus dengan nilai minimal baik sebesar 100%. Capaian kinerjanya pada tahun 2020 adalah sebesar 101,01 %.
 - b. Persentase peserta lulus uji kompetensi dan sertifikasi berbasis kompetensi Capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi pada tahun 2020 adalah sebesar 62,73% **atau** Capaian kinerjanya pada tahun 2020 adalah sebesar 84,77%.
- c. Sasaran Meningkatnya sumber daya pengembangan SDM yang memadai, dengan indikatornya Peserta diklat yang menyatakan puas terhadap pelayanan pelaksanaan diklat aparatur dengan realisasi sebesar 84,28%, Capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi pada tahun 2020 adalah sebesar 100,33 %.

Evaluasi atas pencapaian kinerja dan permasalahan yang ditemui pada setiap sasaran menunjukkan beberapa tantangan yang perlu menjadi

perhatian bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi ke depan, sebagai berikut:

1. Perlunya peningkatan kualitas perencanaan pembangunan daerah yang dapat mendorong pencapaian tujuan pembangunan daerah secara keseluruhan
2. Perlunya peningkatan kualitas monitoring dan evaluasi pembangunan daerah melalui pendekatan yang bersifat kualitatif

Hasil evaluasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini penting dipergunakan sebagai dasar bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dalam perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.

Daftar Isi

KATA PENGANTAR	i
IKHTISAR EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix

BAB	I	PENDAHULUAN
-----	---	-------------

Halaman

1.1 Struktur Organisasi.....	.1.
1.2 Fungsi dan Tugas	.2.
1.3 Isu-Isu Strategis.....	.3.
1.4 Keadaan Pegawai	.3.
1.5 Keadaan Sarana dan Prasarana	.6.
1.6 Keuangan	.7.
1.7 Sistematika LKj IP	.7.

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

2.1 Perencanaan Strategis	.10.
2.1.1 Visi dan Misi Kepala Daerah.....	.12.
2.1.2 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah	.14.

2.1.3 Strategi dan arah Kebijakan	.15.
2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2020.....	.16.
2.3 Rencana Anggaran Tahun 2020.....	.16.
2.3.1 Target Belanja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi.....	.17.
2.3.2 Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis.....	.17.
2.4 Instrumen Pendukung.....	.18.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Kinerja Tahun 2020.....	.20.
3.2. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis.....	.22.
3.2.1. Sasaran	.23.
3.2.2. Sasaran	.28.
3.3. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Lainnya.....	.37.

BAB IV PENUTUP

LAMPIRAN

Lampiran 1 Struktur Organisasi

Lampiran 2 Matriks Renstra 2016-2021

Lampiran 3 Perjanjian Kinerja Tahun 2020

Lampiran 4 Tanggapan/Tindak Lanjut Evaluasi LKJ IP Tahun Sebelumnya

Lampiran 5 Penghargaan yang Pernah Diterima

Daftar Tabel

Tabel 1.1 Daftar Sarana dan Prasarana Dinas/Badan/Biro Provinsi Jambi	
Tahun 2020	.6.
Tabel 2.1 Ringkasan Visi Misi RPJMD Provinsi Jambi 2016-2021	.16.
Tabel 2.2 Sasaran Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Provinsi Jambi Tahun 2016-2022.....	.17.
Tabel 2.3 Strategi dan Arah Kebijakan Badan Pengembangan Sumber Daya	
Manusia Provinsi Jambi Tahun 2016-2021	.17.
Tabel 3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja.....	.20.
Tabel 3.2 Capaian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi	
Jambi Tahun 2020.....	.21.
Tabel 3.3 Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan.....	.23.
Tabel 3.4 Target dan Realisasi Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Provinsi Jambi Tahun 2020.....	.24.
Tabel 3.5 Jumlah Indikator Sasaran OPD Tahun 2020.....	.27.
Tabel 3.6 Target Tahunan Jangka Menengah.....	.27.
Tabel 3.7 Persentase Target Kinerja Tahunan Jangka Menengah	
Terhadap Realisasi Kinerja Tahun 2020.....	.28.
Tabel 3.8 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2020.....	.30.
Tabel 3.9 Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Badan	
Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun	
2020.....	.31.

Tabel 3.10 Analisis Efisiensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2020.....	
Tabel 3.11 Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Persasaran.....	
Tabel 3.12 Analisis Efisiensi Badan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2020.....	

Daftar Gambar



Gambar 2.1	.4.
Gambar 2.2	.4.
Gambar 3.1 Target dan Realisasi Sasaran Perangkat Daerah Tahun 2020.....	.32.
Gambar 3.2 Perbandingan Realisasi Kinerja 2020 dan Target Tahunan Jangka Menengah.....	34.

BAB 1

BAB I berisi :

- 1.1. Struktur Organisasi
- 1.2. Tugas dan fungsi
- 1.3. Isu Strategis
- 1.4. Keadaan Pegawai
- 1.5. Keadaan Sarana dan Prasarana
- 1.6. Keuangan
- 1.7. Sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Pendahuluan

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Provinsi Jambi Tahun 2020 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN RB RI Nomor 53

Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Keputusan Gubernur Jambi Nomor 1291/KEP.GUB/SETDA.ORG-3.3/2017 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Lingkup Pemerintah Provinsi Jambi.

Hal ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia. Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2020 diharapkan dapat :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi
2. Mendorong Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi untuk meningkatkan kinerjanya.

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

4. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

1.1. Struktur Organisasi

Organisasi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, Sebagaimana yang diatur pada Peraturan Gubernur Jambi, nomor 59 Tahun 2016 terdiri dari :

- (1) Kepala;
- (2) Sekretariat;
- (3) Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan;
- (4) Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti
- (5) Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional;
- (6) Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial;
- (7) Kelompok Jabatan Fungsional;

1.2. Tugas Dan Fungsi

Sebagaimana yang diatur pada Peraturan Gubernur Jambi, nomor 59 Tahun 2016, Badan Pengembangan Sumber Daya manusia Provinsi Jambi mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program pengembangan sumber daya manusia provinsi;
- b. penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;

- c. penyelenggaraan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
- d. pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di provinsi dan kabupaten/kota;
- e. pelaksanaan administrasi badan; dan
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya

1.3. Isu-Isu Strategis

Dimensi manusia dalam reformasi administrasi menjadi peran penting dalam kesempurnaan di birokrasi pemerintahan. Dimana, dalam dimensi manusia terdapat tiga komponen yang harus dilakukan suatu pembaharuan sehingga menghasilkan birokrasi yang kolaboratif dan berorientasi pada human skill. Tiga komponen tersebut yakni; organisasi, kelompok, dan individu. Kondisi saat ini menunjukkan bahwa SDM aparatur yang ada sangat jauh dari apa yang diharapkan. ***Banyak yang mengatakan SDM aparatur saat ini menunjukkan profesionalisme rendah, banyaknya praktek KKN yang melibatkan aparatur, tingkat gaji yang tidak memadai, pelayanan kepada masyarakat yang berbelit-belit, hidup dalam pola patronklien, kurang kreatif dan inovatif, bekerja berdasarkan juklak dan juknis serta mungkin masih banyak potret negatif lainnya yang intinya menunjukkan bahwa aparatur masih lemah.*** Dengan meningkatkan kualitas profesionalisme aparatur pemerintah, diharapkan kemajuan dapat dicapai, termasuk di dalamnya pemberian pelayanan publik yang prima kepada masyarakatnya.

1.4. Keadaan pegawai

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi diperlukan SDM yang kompeten dan berkualitas. Kondisi SDM di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

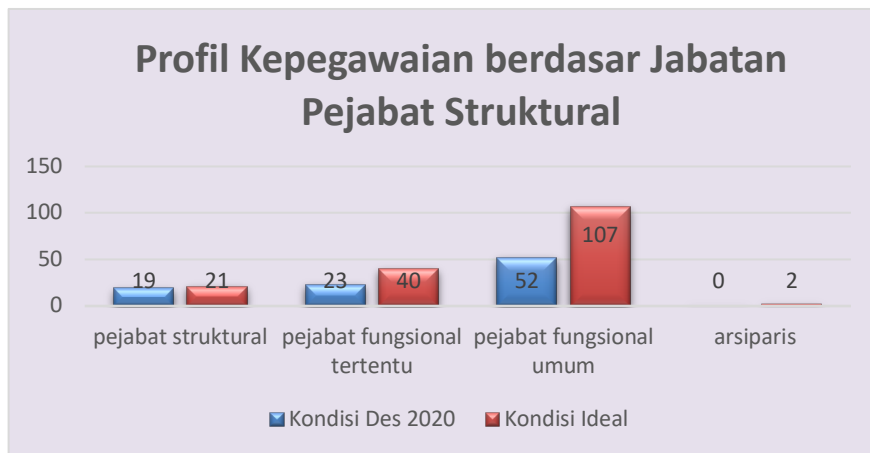
Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

Provinsi Jambi sampai dengan 31 Desember 2020, tercatat sebanyak 98 pegawai yang terdiri 19 pejabat struktural, 23 pejabat fungsional tertentu, dan 52 pejabat fungsional umum.

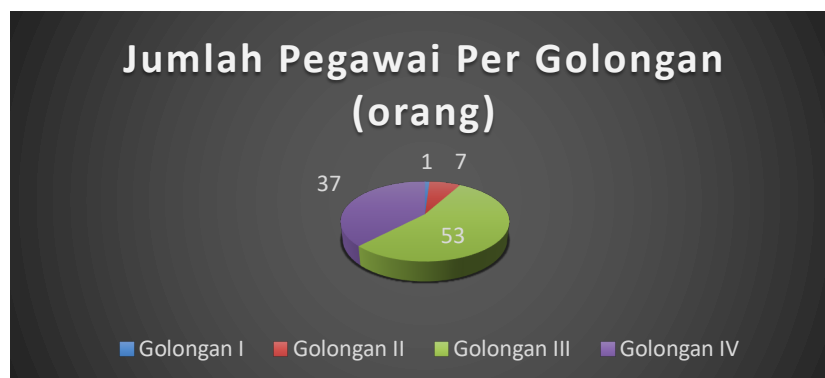
Profil Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi disajikan dalam tabel berikut :

Gambar 1.1. Grafik Profil Kepegawaian berdasar Jabatan Pejabat

Struktural Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2020



Gambar 1.2. Grafik Profil Kepegawaian Berdasarkan Golongan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2020

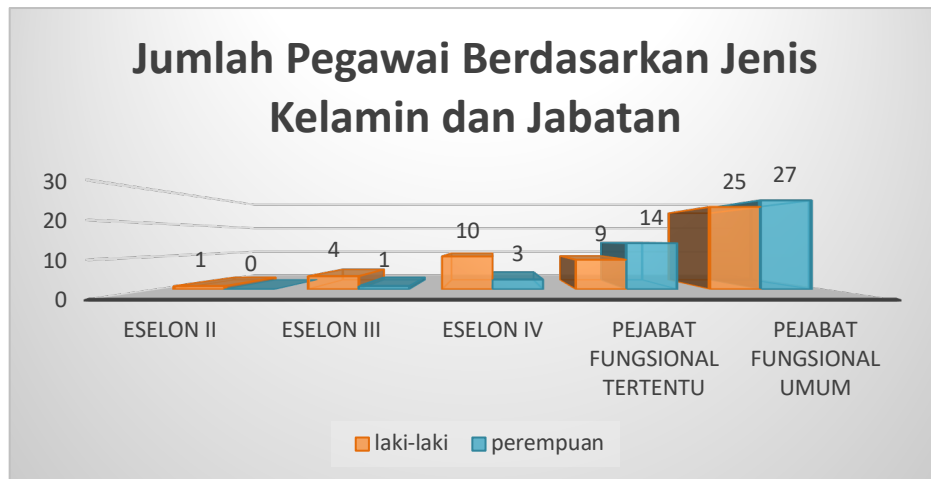


Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

Berdasarkan grafik di atas dapat terlihat bahwa masih terdapat kesenjangan pemenuhan kebutuhan pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi terutama untuk jabatan fungsional umum agar dapat memberikan kinerja secara maksimal serta pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagian besar merupakan pegawai Golongan III.

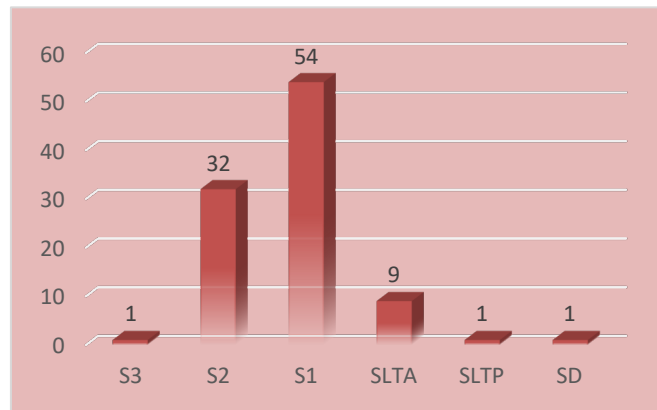
Profil kepegawaian berdasarkan eselon dan jenis kelamin Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1.3. Grafik Profil Kepegawaian Berdasarkan Eselon dan Jenis Kelamin Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2020



Dari grafik di atas dapat dilihat bahwa di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi belum mencerminkan keseimbangan gender dimana jumlah pegawai laki-laki dan perempuan baik yang menduduki jabatan struktural (Eselon), fungsional tertentu dan fungsional umum jumlahnya belum seimbang. Profil kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1.4. Diagram Profil Kepegawaian Berdasarkan Tingkat Pendidikan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2020



Apabila dilihat dari tingkat pendidikan, kondisi pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi lebih banyak didominasi oleh Sarjana S1 dan Sarjana S2 terkait dengan jabatan fungsional tertentu widyaiswara dan jabatan fungsional umum yang membutuhkan tingkat pendidikan sarjana.

1.5 Keadaan Sarana dan Prasarana

Jenis sarana prasarana yang berpengaruh langsung terhadap operasional organisasi meliputi ruang kerja, ruang rapat, peralatan komputer, alat telekomunikasi, dan alat transportasi. Kondisi sarana prasarana di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi sejauh ini dirasa telah cukup memadai untuk menunjang kinerja.

Saat ini aset-aset yang dimiliki berada dalam kondisi baik. Secara lebih rinci, sarana dan prasarana yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Daftar Sarana dan Prasarana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2020

No	Jenis Peralatan	Jumlah (unit)	Keterangan / Kondisi
1	Alat-alat besar	1	Baik
2	Alat-alat angkutan	32	Baik
3	Alat kantor dan rumah tangga	4857	Baik
4	Alat studio dan alat komunikasi	2	Baik
5	Bangunan gedung	51	Baik
6	Jaringan	16	Baik
7	Buku perpustakaan	923	Baik

Sarana dan prasarana yang dimiliki secara umum mampu untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi sekaligus menunjang kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi. Untuk menjaga kualitas dan performa sarana dan prasarana yang dimiliki, setiap tahun perlu dilakukan pemeliharaan dan penambahan atau perbaikan (rehabilitasi) guna menggantikan sarana dan prasarana yang telah mengalami penurunan kualitas atau tidak lagi berfungsi secara optimal.

1.6 Keuangan

Dukungan dana atau anggaran yang tersedia untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi pada tahun 2020 berasal dari APBD Daerah Provinsi Jambi. Pada Tahun Anggaran 2020 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp. 20.069.443.041,81,- dengan rincian belanja tidak langsung sebesar Rp 12.858.580.921,81,- dan belanja langsung sebesar Rp 7.210.862.120,- yang diperuntukkan baik untuk mendukung pelaksanaan program yang berkaitan langsung dengan indikator sasaran strategis maupun program-program pendukung. Belanja

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

langsung yang berasal dari APBD sebesar Rp 7.210.862.120,- yang didukung oleh 8 program dan 35 kegiatan.

1.7 Sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi tahun 2020 adalah sebagai berikut

Ringkasan Eksekutif memuat :

1. Pada bagian ini disajikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis serta sejauh mana instansi pemerintah mencapai tujuan dan sasaran utama tersebut serta kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaiannya;
2. Disebutkan pula langkah-langkah apa yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut dan langkah antisipatif untuk menanggulangi kendala yang mungkin akan terjadi pada tahun mendatang.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat tentang alasan disusun LKjIP/manfaat LKjIP, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Potensi yang menjadi ruang lingkup PD dan Sistematika penulisan LKj IP.

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

Pada bagian ini disajikan gambaran singkat mengenai rencana strategis, dan dan perjanjian kinerja. Pada awal bab disajikan gambaran secara singkat sasaran utama yang ingin diraih instansi pada tahun yang bersangkutan serta bagaimana kaitannya dengan capaian visi dan misi Kepala Daerah.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Pada bagian ini disajikan uraian hasil pengukuran kinerja, evaluasi, dan analisis akuntabilitas kinerja. Termasuk didalamnya menguraikan secara sistematis perbandingan data kinerja secara memadai, keberhasilan/kegagalan, dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah antisipatif yang akan diambil.

Disajikan pula akuntabilitas keuangan dengan cara menyajikan rencana dan realisasi anggaran bagi pelaksanaan tugas dan fungsi atau tugas-tugas lainnya dalam rangka mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan, termasuk analisis tentang capaian indikator kinerja dan efisiensi.

Disajikan pula inovasi yang telah dilakukan oleh Perangkat daerah. Inovasi dimaknai sebagai penemuan hal-hal baru atau proses kreatif terhadap sesuatu yang sudah ada maupun yang sudah ada sebelumnya. Inovasi dianggap mampu meningkatkan nilai tambah output kegiatan yang berkualitas

BAB IV PENUTUP

Pada bagian ini dikemukakan simpulan secara umum tentang keberhasilan/kegagalan, permasalahan dan kendala utama yang berkaitan dengan kinerja instansi yang bersangkutan serta strategi pemecahan masalah.

LAMPIRAN

BAB 2

Bab 2 berisi :

1. Perencanaan Strategis
2. Perjanjian Kinerja Tahun 2019
3. Rencana Anggaran Tahun 2019
4. Instrumen Pendukung

Perencanaan & Perjanjian Kinerja

2.1 Perencanaan Strategis

Memasuki Tahun 2020, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi menyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2016-2021. Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi merupakan manifestasi komitmen Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dalam mendukung visi dan misi Pemerintah Daerah Provinsi Jambi yang tertuang dalam RPJMD Provinsi Jambi Tahun 2016-2021.

Sebagai bentuk pembangunan berkelanjutan, perumusan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2016-2021. tidak terlepas dari kesuksesan pencapaian target yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan periode sebelumnya (2010-2015).

RPJMD Pemerintah Daerah Provinsi Jambi merupakan dokumen landasan atau acuan pokok penyelenggaraan dan pelaksanaan pembangunan pemerintahan selama lima tahun, sesuai Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jambi Tahun 2016 - 2021.

Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah periode lima tahun. Renstra memuat tujuan, sasaran dan strategi bagi Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

penyelenggaraan program dan kegiatan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi yang harus dilaksanakan secara terpadu, sinergis, harmonis dan berkesinambungan. Sesuai Permendagri Nomor 86 Tahun 2017, Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2016-2021 ditetapkan melalui Peraturan Gubernur Jambi Nomor 21 Tahun 2017 tanggal 30 September 2017 Tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Provinsi Jambi Tahun 2016-2021.

2.1.1. Visi dan Misi Kepala Daerah

Visi Misi Gubernur Provinsi Jambi yang dituangkan dalam RPJMD Provinsi Jambi berupaya untuk menyinambungkan perencanaan periode 5 tahun sebelumnya (2010-2015) dengan perencanaan periode yang setelahnya (2016-2021). Visi Misi Gubernur Provinsi Jambi pada perencanaan periode 2016-2021 berkesinambungan dan melanjutkan keberhasilan capaian pembangunan dengan periode sebelumnya. Gubernur Jambi pada Sidang Paripurna Istimewa memaparkan pidato visi misi dengan *tema* “Terwujudnya Provinsi Jambi yang Tertib, Unggul, Nyaman, Tangguh, Adil dan Sejahtera 2021 (JAMBI TUNTAS 2021)”.

1. **TERTIB** : diartikan sebagai wujud tata kelola Pemerintah Provinsi Jambi yang menerapkan prinsip-prinsip tata pemerintahan yang bersih, transparan, akuntabel dan harmonis yang tercermin dari berkurangnya tingkat korupsi, makin banyaknya keberhasilan pembangunan di berbagai bidang, birokrasi pemerintahan yang profesional dan berkinerja tinggi, adanya jaminan kepastian hukum, serta terjadi harmonisasi antar tingkatan pemerintahan dari pusat sampai desa;
2. **UNGGUL** : menggambarkan kualitas sumber daya manusia Provinsi Jambi yang berdaya saing dan mampu menjadi modal sosial bagi

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

perwujudan perekonomian Provinsi Jambi yang berdaya saing.

3. **NYAMAN** : keadaan yang menggambarkan kehidupan masyarakat di Provinsi Jambi yang hidup dalam suasana aman, tentram, damai, saling menghargai dan bertoleransi tinggi antar suku, agama dan ras dilandasi supremasi hukum sehingga dapat mendorong iklim investasi dan berusaha yang kondusif.
4. **TANGGUH** : menggambarkan kemandirian ekonomi masyarakat yang mampu bertahan terhadap guncangan ekonomi global dan mampu bersaing secara global. berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi dan inovasi (IPTEKIN) serta pembangunan yang berwawasan lingkungan.
5. **ADIL** : mengartikan perwujudan pembangunan yang adil dan merata, tanpa diskriminasi, baik antar individu, golongan maupun antar wilayah, sehingga hasil dari pembangunan dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat.
6. **SEJAHTERA** : mengandung makna bahwa kondisi semua lapisan masyarakat secara menyeluruh dapat terpenuhi hak-hak dasarnya, baik dibidang sosial, ekonomi dan budaya.

Selanjutnya visi misi tersebut dijabarkan dalam Tujuan dan Sasaran Pemerintah Daerah yang selengkapnyanya dituangkan dalam bagan alir *cascade* RPJMD Provinsi Jambi 2016-2021 sebagai berikut :

Tabel 2.1 Ringkasan Visi Misi RPJMD Provinsi Jambi 2016-2021

No	Misi	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
	Meningkatkan tata kelola pemerintahan	Mewujudkan tata kelola pemerintahan	Indeks Reformasi Birokrasi	Meningkatnya transparansi dan	Nilai SAKIP

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

	daerah yang bersih, transparan, akuntabel dan partisipatif yang berorientasi pada pelayanan publik, yaitu menerapkan prinsip – prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, meningkatkan kuantitas aparatur pemerintahan yang profesional, berkinerja tinggi dan berorientasi melayani masyarakat.	daerah yang bersih, transparan, akuntabel dan partisipatif dengan pelayanan publik berkualitas	(Kondisi awal “CC”, dan target capaian akhir “B”)	akuntabilitas kinerja serta pengelolaan keuangan daerah yang efisien	
				Meningkatnya kualitas pelayanan pada instansi/lembaga pemerintah daerah yang melayani publik	IKM

1.1.3. TUJUAN

Berdasarkan misi yang telah ditentukan, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi telah menetapkan tujuan yang hendak dicapai yaitu sebagai berikut :

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

1. Mengembangkan sistem perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi diklat aparatur yang efektif.
2. Mengembangkan kelembagaan sebagai pusat pendidikan dan pelatihan aparatur.

1.1.4. SASARAN

Untuk menghasilkan tujuan sebagaimana yang diuraikan, sasaran strategis yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan ;
- b. Meningkatnya sumber daya kediklatan yang memadai.

1.1.5. STRATEGI

Untuk mencapai sasaran tersebut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi telah menetapkan strategi sebagai berikut :

1. Menyusun Rencana Program Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur
2. Menyusun Rencana Program Manajemen Pelayanan Kediklatan.
3. Menyusun Rencana Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
4. Menyusun Rencana Program Peningkatan Sarana dan Prasarana
5. Menyusun Rencana Program Peningkatan Disiplin Aparatur
6. Menyusun Rencana Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur (Internal)
7. Menyusun Rencana Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
8. Menyusun Rencana Program Manajemen Pelayanan Pengembangan SDM
9. Menyusun Rencana Program Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

10. Menyusun Rencana Program Pengembangan Kompetensi Urusan Pemerintahan Konkuren Dan Teknis Inti
11. Menyusun Rencana Program Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional
12. Menyusun Rencana Program Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan dan Manajerial

2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2020

Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Dokumen tersebut memuat sasaran strategis, indikator kinerja, beserta target kinerja dan anggaran.

Penyusunan perjanjian kinerja instansi mengacu pada Renstra, RKT, IKU, dan anggaran atau DPA. Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1. Perjanjian Kinerja Tahun 2020

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Target
(1)	(2)	(3)
Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	Persentase peserta pengembangan SDM yang dinyatakan telah selesai dan lulus dengan nilai minimal baik	99 %
	Persentase peserta lulus uji kompetensi dan sertifikasi berbasis kompetensi	74 %
Meningkatnya sumber daya kelmbagaan pengembangan SDM yang memadai	Peserta diklat yang menyatakan puas terhadap pelayanan pelaksanaan diklat aparatur	84 %

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

Meningkatnya nilai akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai SAKIP	60,01 (B)
	persentase temuan hasil pemeriksaan yang ditindaklanjuti	10

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2020

2.3 Rencana Anggaran Tahun 2020

Pada Tahun Anggaran 2020 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi melaksanakan kegiatan dengan anggaran murni yang bersumber dari APBD sebesar Rp 26.426.800.845,- dengan rincian belanja tidak langsung sebesar Rp 13.870.929.514,69,- dan belanja langsung sebesar Rp. 13.069.425.200,-. Melalui mekanisme perubahan APBD 2020 menjadi sebesar Rp 20.069.443.041,81,- dengan rincian Belanja Tidak Langsung Rp 12.858.580.921,81,- dan Belanja Langsung Rp. 7.210.862.120,-.

2.3.1 Target Belanja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi

Di dalam perencanaan pelaksanaan kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi menetapkan target belanja setelah perubahan sebesar Rp 20.069.443.041,81,- dengan rincian Belanja Tidak Langsung Rp 12.858.580.921,81,- dan Belanja Langsung Rp. 7.210.862.120,-

Tabel 2.2. Target Belanja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi APBD Perubahan Tahun 2020

No	Uraian	Target	Prosentase
1	Belanja Tidak Langsung Non	12.858.580.921,81,-	100
2	Belanja Langsung Non	7.210.862.120,-	100
	Jumlah	20.069.443.041,81,-	100

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2020

2.3.2 Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

Anggaran belanja langsung Tahun 2020 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi yang dialokasikan untuk pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut:

Tabel 2.3 Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi

No.	Sasaran	Anggaran (Rp)	Prosentase	Keterangan
1	2	3	4	5
1	Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	3.158.574.490	43,80	Program : <ul style="list-style-type: none"> • Program Sertifikasi, Kompetensi, dan Pengembangan kelembagaan • Program Pengembangan Kompetensi Urusan Pemerintahan Konkuren Dan Teknis Inti • Program Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional • Program Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan dan Manajerial
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan Pengembangan SDMA paratur yang memadai	4.052.287.630	56,20	<ul style="list-style-type: none"> • Program Rutin • Program Manajemen Pelayanan Pengembangan SDM
	Jumlah	7.210.862.120	100	

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2020

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

2.4. Instrumen Pendukung

Dalam rangka mencapai target kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2020, digunakan instrumen-instrumen yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam perencanaan dan pengendalian pembangunan daerah dengan membangun beberapa sistem informasi.

Perkembangan teknologi informasi yang semakin maju harus mampu dimanfaatkan dengan tepat, untuk mendukung proses perencanaan secara terbuka dan transparan, serta membuka akses informasi kepada masyarakat secara tepat dan cepat, sehingga seluruh lapisan masyarakat dapat terlibat aktif pada setiap proses pembangunan di Provinsi Jambi. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi selalu berbenah untuk menangkap segala peluang yang muncul sebagai akibat perkembangan teknologi informasi dalam usaha meningkatkan kinerjanya.

BAB 3

Bab 3 berisi :

1. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis
2. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Lainnya
3. Realisasi Anggaran

Akuntabilitas Kinerja

3.1 Capaian Kinerja Tahun 2020

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi tahun 2020 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu :

Tabel 3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja

No.	Interval Nilai Realisasi	Kriteria Penilaian Realisasi	Kode
	Kinerja	Kinerja	
1.	$91 \leq 100$	Sangat Baik	Hijau Tua
2.	$76 \leq 90$	Tinggi	Hijau Muda
3.	$66 \leq 75$	Sedang	Kuning Tua
4.	$51 \leq 65$	Rendah	Kuning Muda
5.	≤ 50	Sangat Rendah	Merah

Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi beserta target dan capaian realisasinya dirinci sebagai berikut :

Tabel 3.2 Capaian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2020

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	PERSEN TASE	KRITERIA/ KODE warna
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	Persentase Peserta Pengembangan SDM yang dinyatakan telah selesai dan lulus dengan nilai minimal baik	Persen	99 %	100	101,01%	Sangat baik
		Persentase Peserta Lulus Uji Kompetensi	Persen	74 %	62,73	84,77%	Tinggi

2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan Pengembangan SDM Aparatur yang memadai	Peserta Pengembangan SDM yang menyatakan minimal puas terhadap pelayanan pelaksanaan pengembangan SDM Aparatur	Persen	84 %	84,28	100,33	Sangat baik
3	Meningkatnya nilai akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai SAKIP	indeks	60,01 (B)	60,01-70 (B)	100	Sangat baik
		persentase temuan hasil pemeriksaan yang ditindaklanjuti	indeks	10	10	100	Sangat baik

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2020

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi memiliki 3 (tiga) indikator sasaran yang digunakan untuk mengukur ketercapaian sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi. Pada tahun 2020, indikator sasaran tersebut telah memenuhi/tidak memenuhi target yang ditetapkan (**tercapai/tidak tercapai $\geq 100\%$**) dari total indikator dengan persentase capaian sebesar 95,86%, atau melampaui dari target yang ditetapkan.

3.2 Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis

Pada tahun 2020, capaian kinerja secara menyeluruh dari seluruh indikator Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi rata-rata mencapai kinerja sebesar 95,86%. Secara detil capaian kinerja tersebut dijabarkan dalam beberapa sasaran sebagai berikut :

Sebagaimana yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2020, BPSDM Provinsi Jambi memiliki dua sasaran strategis yaitu :

Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan.

Capaian sasaran tersebut diukur dengan indikator kinerja sasaran yaitu peserta pengembangan SDM yang dinyatakan telah selesai dan lulus dengan nilai minimal baik, peserta lulus uji kompetensi dan sertifikasi berbasis kompetensi baik. Adapun rincian capaian indikator kinerja sasaran tertera pada tabel berikut ini.

Tabel 3.3 Capaian Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis 1a BPSDM Provinsi Jambi

Indikator Kinerja Sasaran	Target	Realisasi	Persentase Capaian Indikator
Persentase peserta pengembangan SDM yang dinyatakan telah selesai dan lulus dengan nilai minimal baik	99%	100%	101,01%

Realisasi jumlah seluruh peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dan BPSDM Provinsi Jambi pada tahun 2020 adalah 557 (lima ratus lima puluh tujuh) orang yang terbagi dalam 20 (dua puluh) jenis diklat. Dari seluruh peserta yang hadir, yang mengikuti ujian kelulusan adalah sebanyak 557 (lima ratus lima puluh tujuh) peserta dari target yang telah ditetapkan sebanyak 569 (lima ratus enam puluh Sembilan) orang. Dari sebanyak 557 (lima ratus lima puluh tujuh) peserta yang mengikuti ujian, sebanyak 521 (lima ratus dua puluh satu) orang peserta dengan nilai baik atau 93,54 dan sebanyak 36 (tiga puluh

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

enam) atau orang dengan nilai baik sekali atau 6,46%, sehingga tingkat realisasi indikator kinerja adalah 100% dari target kinerja 99%.

Dengan menggunakan rumus capaian indikator kinerja sebagaimana dijelaskan pada point a di atas, maka diperoleh persentase capaian indikator kinerja sasaran strategis pertama yaitu 101,01% (**sangat berhasil**).

Adapun rincian jenis diklat dan jumlah peserta yang lulus dengan nilai kompetensi minimal baik adalah sebagaimana tertera pada tabel berikut ini.

Tabel 3.4 Rincian peserta yang telah selesai dan lulus ujian diklat pada BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2020

No	Jenis Diklat	Target Peserta	Realisasi Peserta	Mengikuti Ujian	Lulus Predikat minimal Baik	Lulus Predikat < Baik	Persentase capaian
<i>Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Manajerial bagi PNS</i>							
1	Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan I	30	30	30	30	0	100
2	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan I	30	30	30	30	0	100
3	Pelatihan Peningkatan Kapasitas Camat	30	30	30	30	0	100
4	Workshop Inovasi Pelayanan Publik Bagi Kepala Perangkat Daerah	43	43	43	43	0	100
5	Seminar Inovasi Pelayanan Publik Tingkat Kecamatan	50	50	50	50	0	100
<i>II Pendidikan dan Pelatihan Teknis Inti Bagi PNS</i>							
1	Pelatihan Penyusunan kajian Lingkungan hidup	30	30	30	28	2	100

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

	strategis						
2	Pelatihan Pengelolaan Keuangan Daerah	30	30	30	28	2	100
3	Pelatihan Kewirausahaan Purnabakti bagi ASN	25	25	25	25	0	100
4	Pelatihan Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan (PIAK)	20	20	20	4	16	100
5	Pelatihan Dasar Manajemen Bencana	20	18	18	9	9	90
6	Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa	40	34	34	34	0	85
III	<i>Pendidikan dan Pelatihan Sertifikasi Kompetensi dan Kelembagaan</i>						
1	Lanjutan Pelatihan Pengembangan Media Pembelajaran berbasis teknologi bagi WI	25	25	25	25	0	100
2	Workshop kerjasama pengembangan kompetensi	25	25	25	25	0	100
IV	<i>Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi teknis umum dan fungsional bagi PNS</i>						
1	Pelatihan P2UPD bagi ASN Inspektorat di lingk. Pemprov/Kab/Kota	25	22	22	22	0	100
2	Pelatihan Penyuluh Pertanian bagi ASN di lingk. Pemprov/Kab/Kota	25	25	25	25	0	100
3	Pelatihan Polisi Pamong Praja bagi ASN di lingk.	25	25	25	25	0	100

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

	Pemprov/Kab/Kota						
4	Pelatihan Peningkatan Kualitas SDM Berbasis Kompetensi Bagi ASN di lingk. Pemprov/Kab/Kota	25	25	25	25	0	100
5	Pelatihan Pengembangan Kompetensi Administrasi Damkar di lingk. Pemprov/Kab/Kota	25	24	24	21	3	100
6	Pelatihan Perlindungan Anak dan Wanita bagi ASN di lingk. Pemprov/Kab/Kota	25	25	25	21	4	100
7	Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional PPUPD inspektorat Daerah Provinsi Jambi Tahun 2020	21	21	21	22	0	100
	TOTAL	569 orang	557 orang	557 orang	521 orang	36 orang	100%

Jumlah peserta yang nilai kelulusan **dibawah kategori baik tidak ada** hal ini merupakan peningkatan dibandingkan tahun 2019 sebanyak 14 orang dengan nilai predikat cukup baik. sebagaimana pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5 Rincian peserta yang telah selesai dan lulus ujian diklat pada BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2019

No	Jenis Diklat	Target Peserta	Realisasi Peserta	Mengikuti Ujian	Lulus Predikat Kurang	Lulus Predikat Cukup Baik	Persentase capaian
<i>Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Manajerial bagi PNS</i>							
1	Diklat Teknis Inti Dasar	30	30	30	0	5	17,24

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

	Penanggulangan bencana						
2	Diklat Fungsional Analisis Jabatan Angkatan I	30	30	30	0	9	30

Tabel 3.6 Capaian Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis 1b BPSDM Provinsi Jambi

Indikator Kinerja Sasaran	Target	Realisasi	Persentase Capaian Indikator
Persentase peserta lulus uji kompetensi dan sertifikasi berbasis kompetensi	74%	62,73%	84,77%

Adapun rincian uji kompetensi dan sertifikasi dan jumlah peserta yang lulus adalah sebagaimana tertera pada tabel berikut ini.

Tabel 3 Rincian peserta yang telah selesai dan lulus ujian diklat pada BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2020

No	Uji Kompetensi dan Sertifikasi	Target	Realisasi	Jumlah yang lulus	%
1	Pelatihan dan Ujian Sertifikasi Barang Jasa Pemerintah	42	53	12	126
2	Uji Kompetensi Jabatan Pengawas	27	27	27	100
3	Uji Kompetensi Jabatan Administrator	30	30	30	100
Jumlah		99	111	69	111

Realisasi jumlah seluruh peserta yang mengikuti uji sertifikasi dan kompetensi pada BPSDM Provinsi Jambi pada tahun 2020 adalah 111 orang yaitu Pelatihan dan Ujian Sertifikasi Barang Jasa Pemerintah, Uji Kompetensi Jabatan Pengawas, Uji Kompetensi Jabatan Administrator. Peserta ujian sertifikasi lebih banyak dari target, dikarenakan peserta yang telah mengikuti pelatihan pengadaan barang dan jasa dan belum lulus ujian sertifikasi barang dan jasa

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

mengikuti ulang ujian tersebut. Dari seluruh peserta yang hadir dan mengikuti ujian sebanyak 69 orang yang lulus atau sebesar 62,73% dari target kinerja persentase peserta uji kompetensi dan sertifikasi berbasis kompetensi sebesar 74%. Persentase capaian indikator sebesar 84,77%. Pada tahun 2020 dilaksanakan Ujian Sertifikasi Barang Jasa Pemerintah dengan pola CAT (computer assisted test) dan pembelajaran secara blended learning yaitu gabungan classical learning dan e-learning. Peserta berasal dari Perangkat Daerah se-Provinsi Jambi sebanyak 42 orang dan 11 orang merupakan peserta yang mengulang ujian sertifikasi barang dan jasa, pelatihan dimulai dari pendaftaran dan pembelajaran e-learning, kemudian dilanjutkan dengan pembelajaran classical learning dikelas selama 2 (dua) hari dan pada hari terakhir dilaksanakan ujian kompetensi dan sertifikasi pengadaan barang dan jasa menggunakan CAT.

Pembelajaran melalui blended learning dan ujian menggunakan CAT yang masih belum dipahami oleh peserta diklat sehingga mempengaruhi hasil dari kelulusan peserta diklat.

Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan SDM yang memadai.

Capaian sasaran tersebut diukur dengan indikator kinerja sasaran yaitu peserta diklat yang menyatakan puas terhadap pelayanan pelaksanaan diklat aparatur. Adapun rincian capaian indikator kinerja sasaran tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3.8 Capaian Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis 2 BPSDM Provinsi Jambi

Indikator Kinerja Sasaran	Target	Realisasi	Persentase Capaian Indikator
		(%)	

Peserta diklat yang menyatakan minimal puas terhadap pelayanan pengembangan SDM aparatur	84	84,28	100,33
--	----	-------	---------------

Untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta diklat terhadap pelayanan pelaksanaan kediklatan, disusunlah Instrumen Penilaian Penyelenggaraan Diklat pada BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2020. Instrumen disusun untuk menjangkau 17 komponen pelayanan kediklatan yaitu :

1. Pelayanan Panitia dan Petugas Piket.
2. Kenyamanan Ruang Kelas
3. Fasilitas Ruang Kelas yang menunjang kegiatan belajar
4. Kebersihan Ruang Kelas
5. Kebersihan Kamar Kecil/Toilet
6. Kenyamanan Ruang dan Lingkungan Asrama
7. Fasilitas Belajar di Asrama
8. Fasilitas untuk istirahat/hiburan di Asrama
9. Kebersihan Ruang Asrama
10. Kerapihan Petugas Asrama
11. Keamanan di Asrama selama mengikuti diklat
12. Ketersediaan fasilitas tempat ibadah untuk peserta diklat
13. Ketersediaan fasilitas kesehatan untuk peserta diklat
14. Ketersediaan sumber belajar/buku-buku perpustakaan
15. Ketersediaan sumber belajar melalui internet
16. Pelayanan petugas catering/konsumsi peserta
17. Keamanan kendaraan pribadi selama mengikuti diklat

Dari seluruh peserta yang mengikuti diklat, di ambil sample ataupun responden sebanyak 111 (seratus sebelas) orang. Setelah dilakukan perhitungan

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

persentase evaluasi pelayanan kediklatan diperoleh data bahwa sebanyak 84,28% peserta merasa minimal puas dengan pelayanan pelaksanaan diklat BPSDM. Sementara target kinerja adalah 84 %.

Dengan menggunakan rumus capaian indikator kinerja sebagaimana dijelaskan pada point a di atas, maka diperoleh persentase capaian indikator kinerja sasaran strategis kedua yaitu **100,33% (sangat berhasil)**.

Adapun rincian tingkat kepuasan peserta diklat terhadap pelayanan pelaksanaan diklat adalah sebagaimana tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3.9 Tingkat Kepuasan Peserta Diklat terhadap Pelayanan pelaksanaan Kediklatan di BPSDM Provinsi Jambi

No	Nama Diklat	Jlh Respo nden	Tanggapan Responden Terhadap Pelayanan Kediklatan						Sangat Memuaskan		%
			Tidak memuaskan		Kurang Memuaskan		Memuaskan				
			Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	
1	Peningkatan SDM	23	4	0,01	27	6,90 5	304	77,7 5	56	14,32	92,07
2	Penyuluh Pertanian	23	2	0,00 5	61	15,6	277	70,8 4	51	13,04	83,89
3	PIAK	20	5	0,01 5	66	19,4 1	196	57,6 5	73	21,47	79,12
4	Pengelolaan keuangan daerah	30	5	0,01	104	20,3 9	356	69,8	45	8,824	78,63
5	Pengembangan Komptensi ASN Damkar	15	0	0	28	11,4 8	148	60,6 6	75	30,74	91,39
	Total Jumlah/Persentas e	111	16	1	286	15	1.28 1	68	300	16	

^{*)} = Khusus untuk peserta diklat yang mengingap

Tabel 3.10 rekapitulasi komponen pelayanan kediklatan sebagai berikut :

No	Komponen Pelayanan	Jumlah	JP
----	--------------------	--------	----

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

		TM	KM	M	SM	
1	Pelayanan Panitia dan Petugas Piket	1	2	94	14	111
2	Kenyamanan Ruang Kelas	-	8	73	30	111
3	Fasilitas Ruang kelas yang menunjang kegiatan belajar mengajar	-	7	76	28	111
4	Kebersihan Ruang kelas	1	4	80	26	111
5	Kebersihan Kamar kecil/Toilet	1	13	75	22	111
6	Kenyamanan Ruang dan Lingkungan Asrama *)	1	14	79	17	111
7	Fasilitas Belajar di Asrama *)	2	13	87	9	111
8	Fasilitas untuk istirahat/hiburan di Asrama *)	2	37	62	10	111
9	Kebersihan Ruang Asrama *)	1	37	67	6	111
10	Kerapihan Petugas Asrama *)	-	27	74	10	111
11	Keamanan di Asrama selama mengikuti Diklat *)	-	14	84	13	111
12	Ketersediaan Fasilitas Tempat Ibadah untuk Peserta Diklat	1	9	66	35	111
13	Ketersediaan Fasilitas Kesehatan untuk Peserta Diklat	1	14	78	18	111
14	Ketersediaan Sumber belajar/buku-buku Perpustakaan	2	32	67	10	111
15	Ketersediaan Sumber belajar melalui Internet	3	43	56	9	111
16	Pelayanan Petugas Catering/Konsumsi Peserta	-	11	84	16	111
17	Keamanan kendaraan pribadi selama mengikuti Diklat	-	1	79	27	100
Jumlah Keseluruhan		193	650	3.605	706	5.153

Keterangan :

TM : Tidak Memuaskan

KM : Kurang Memuaskan

M : Memuaskan

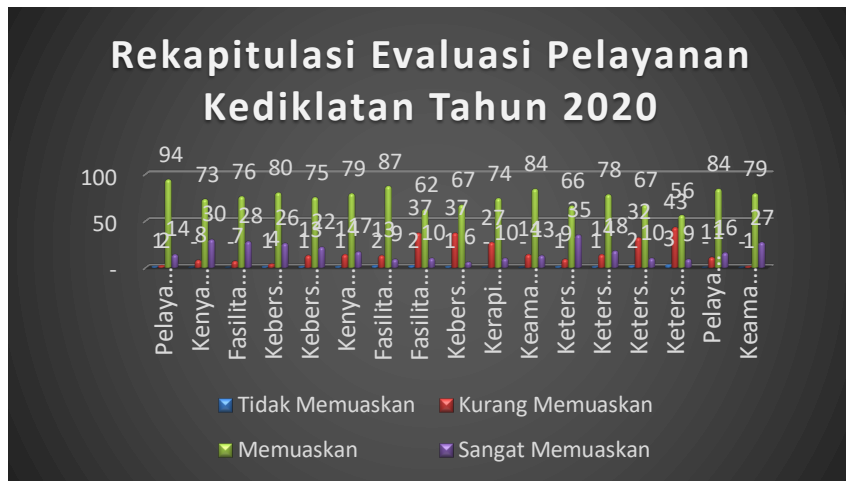
SM : Sangat Memuaskan

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

JP : Jumlah Peserta

Jumlah komponen pelayanan yang tidak memuaskan dari 111 responden sebanyak 16 jawaban responden dimana yang paling banyak adalah Ketersediaan Sumber belajar melalui Internet sebanyak 3 jawaban.

Gambar 3.1. Rekapitulasi evaluasi pelayanan kediklatan tahun 2020



Pelayanan kediklatan kurang memuaskan dikarenakan :

1. Kurangnya pengawasan kebersihan kamar kecil yang dilakukan oleh petugas kebersihan, terutama ketika berjalannya kegiatan diklat.
2. Tidak adanya petugas yang memfasilitasi untuk menggunakan sarana hiburan dan istirahat yang ada, BPSPDM telah menyediakan fasilitas hiburan berupa ruang teater dan sarana istirahat.
3. Kurangnya petugas perpustakaan ditempat
4. Kurangnya sarana jangkauan internet sampai keruang kelas

Untuk mengatasi hal ini ke depannya akan ditingkatkan lagi pengawasan terhadap pihak rekanan yang memberikan jasa kebersihan kantor agar dapat dilakukan pengaturan petugas kebersihan secara lebih efektif sehingga dapat mengakomodir kebersihan seluruh kamar kecil terutama ketika kegiatan diklat sedang berjalan, dan perlu menempatkan petugas yang memberikan arahan atas pelayanan dan fasilitas yang ada di

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

asrama maupun di ruang kelas. Selain itu pengawasan atas fasilitas pelayanan lainnya dan meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan pelaksanaan pengembangan kompetensi lainnya.

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

Selain Tingkat Kepuasan Peserta Diklat terhadap Pelayanan pelaksanaan Kediklatan di BPSDM Provinsi Jambi, BPSDM juga melaksanakan survey kepuasan masyarakat sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 16 Tahun 2014 yang kemudian dikembangkan menjadi 9 ruang lingkup yang relevan, valid dan reliable, sebagai ruang lingkup minimal yang harus ada untuk dasar pengukuran indeks kepuasan masyarakat adalah sebagai berikut :

1. Persyaratan pelayanan yaitu : Syarat yang harus dipenuhi dalam pengurusan suatu jenis pelayanan, baik persyaratan teknis maupun administratif.
2. Prosedur Pelayanan yaitu : tata cara pelayanan yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan, termasuk pengaduan.
3. Waktu pelayanan yaitu : jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan dari setiap jenis pelayanan.
4. Biaya/Tarif yaitu : ongkos yang dikenakan kepada penerima layanan dalam mengurus dan/atau memperoleh pelayanan dari penyelenggara yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara penyelenggara dan masyarakat.
5. Produk spesifikasi jenis pelayanan, yaitu : hasil pelayanan yang diberikan dan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Produk pelayanan ini merupakan hasil dari setiap spesifikasi jenis pelayanan.
6. Kompetensi pelaksana yaitu : kemampuan yang harus dimiliki oleh pelaksana meliputi pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan pengalaman.
7. Perilaku pelaksanaan yaitu : sikap petugas dalam memberikan pelayanan
8. Maklumat pelayanan yaitu : merupakan pernyataan kesanggupan dan kewajiban penyelenggara untuk melaksanakan pelayanan sesuai dengan standar pelayanan.
9. Penanganan pengaduan, saran dan masukan yaitu : tata cara pelaksanaan penanganan pengaduan dan tindak lanjut.

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

Pada Periode pengukuran bulan Maret s/d Desember Tahun 2020 BPSDM Povinsi Jambi telah melaksanakan pengukuran Kepuasan Masyarakat melalui survey kepuasan masyarakat, pada Unit Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi.

Pengukuran kepuasan masyarakat tersebut dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2014 tentang pedoman Survey Kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

Dari keseluruhan kuesioner dapat terisi dengan baik sehingga dapat di olah dan di analisis lebih lanjut. Sebagaimana diketahui bahwa kategorisasi mutu pelayanan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.11
Kategorisasi Mutu Pelayanan

Nilai Interval IKM	Nilai Interval Konversi IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1,00-1,75	25,00-43,75	D	TIDAK BAIK
1,75-2,50	43,75-62,50	C	KURANG BAIK
2,51-3,25	62,51-81,25	B	BAIK
3,26-4,00	81,26-100	A	SANGAT BAIK

Berdasarkan hasil pengolahan terhadap kuessioner tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Jumlah responden : 121 orang
- b. Nilai Interval IKM : 2,99
- c. Kategorisasi Mutu Pelayanan : Baik

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut adalah sangat baik. Berdasarkan hasil pengolahan terhadap kuesioner tersebut, nilai rata-rata masing-masing unsur pelayanan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.12

Nilai Rata-Rata (NRR) dan Skor Survey Kepuasan Masyarakat (SSKM)

No.	Ruang Lingkup Survey	NRR	SSKM
1.	Persyaratan Pelayanan	2,98	74,59
2.	Prosedur Pelayanan	2,99	74,79
3.	Waktu Pelayanan	3,02	75,41
4.	Biaya / Tarif Pelayanan	2,88	72,11
5.	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	2,94	73,55
6.	Kompetensi Pelaksanaan	3,15	78,72
7.	Perilaku Pelaksanaan	3,16	78,93
8.	Maklumat Pelayanan	2,96	73,97
9.	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	2,83	70,87
	Rata-rata	2,99	74,8

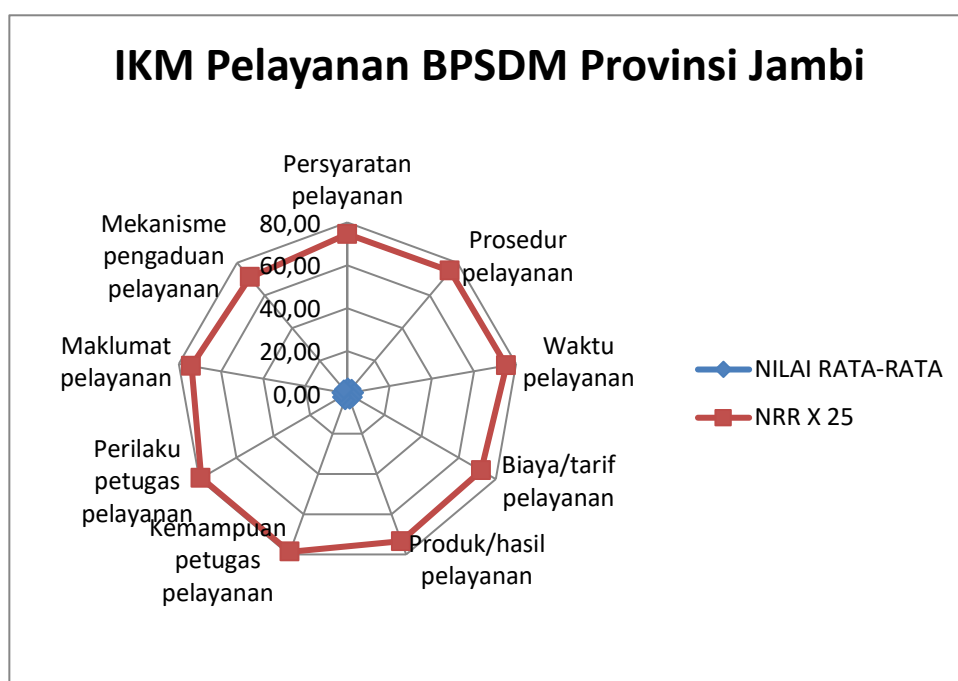
Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Unsur-unsur pelayanan dengan nilai rata-rata atau nilai interval 2,99 atau BAIK merupakan unsur-unsur pelayanan yang perlu dipertahankan.

Dari Tabel 3.12 dapat dilihat bahwa unsur yang memiliki Nilai (NRR) tertinggi adalah unsur perilaku pelaksanaan dengan nilai rata-rata 3,16, kompetensi pelaksanaan (rata-rata 3,15), sedangkan unsur dengan Nilai Rata-Rata (NRR) terendah adalah unsur Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan dengan nilai rata-

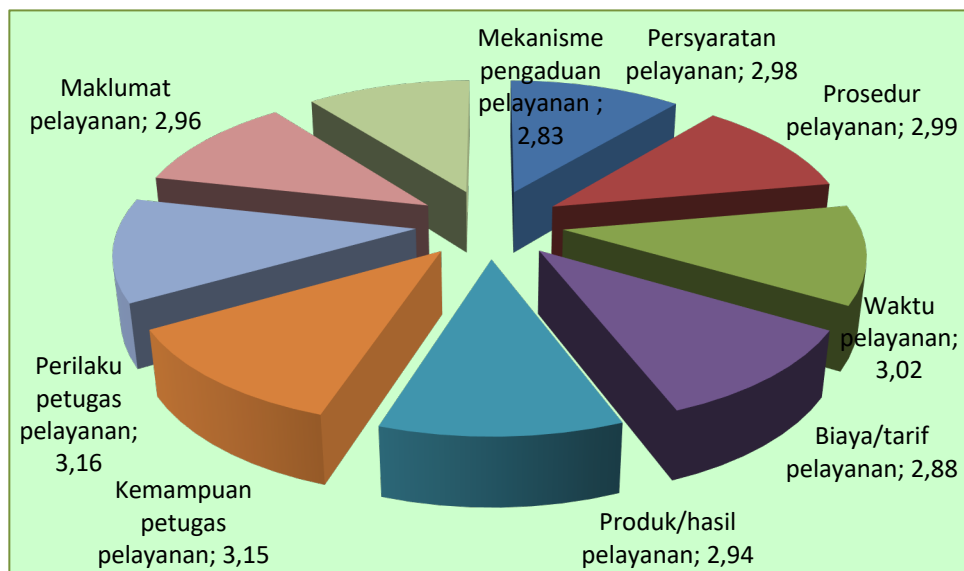
Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

rata 2,83, dan Biaya / Tarif Pelayanan (rata-rata 2,88). Angka ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pelayanan paling tinggi diperoleh dari perilaku pelaksanaan, kompetensi pelaksanaan, sedangkan pada Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan memberikan tingkat kepuasan paling rendah. Nilai Rata-Rata 9 (sembilan) unsur sudah lebih dari 2,51 hal ini menggambarkan bahwa penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi pada umumnya Baik dan sudah merasa puas dengan unsur-unsur pelayanan tersebut, dimana tidak ada unsur dengan NRR kurang dari 2,51 jika ada maka perlu ditingkatkan kualitas pelayanannya.

Dari tabel 3.12 dapat dilihat sebaran nilai rata-rata (NRR) masing-masing unsur pelayanan dilihat dari grafik 1 dibawah ini.



grafik 1 IKM Pelayanan BPSDM Provinsi Jambi



grafik 1 IKM Pelayanan BPSPDM Provinsi Jambi

Proses menciptakan pelayanan publik yang berkualitas, maka ke-9 unsur pelayanan di atas harus ditingkatkan kembali khususnya unsur produk spesifikasi jenis pelayanan dengan (**NRR** : 2,97 s/d 3,0). Selain itu ada 3 (tiga) unsur lain yang harus dipertahankan dan ditingkatkan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi diantaranya Persyaratan Waktu Pelayanan, Kompetensi Pelaksanaan, Perilaku Pelaksanaan.

Tabel 3.13 DATA SURVEY KEPUASAN MASYARAKAT TAHUN 2020

NAMA SKPD	UNSUR PELAYANAN									Rata-rata	NILAI HURUF
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9		
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi	74,59	74,79	75,41	72,11	73,55	78,72	78,93	73,97	70,87	74,77	B

Dari 121 responden dari 5 kegiatan pelayanan diklat sebagai sample yang ada yaitu :

1. Diklat Penyuluhan Pertanian

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

Kegiatan Pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan Pendidikan dan pelatihan untuk para penyuluh pertanian kabupaten kota dan Provinsi Jambi.

2. Diklat Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan (PIAK)

Kegiatan Pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan Pendidikan dan pelatihan Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan kabupaten kota dan Provinsi Jambi

3. Diklat Pengelolaan Keuangan Daerah

Kegiatan Pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan Pendidikan dan pelatihan Pengelolaan Keuangan Daerah kabupaten kota dan Provinsi Jambi

4. Diklat Peningkatan Kapasitas SDM Berbasis Kompetensi bagi ASN

Kegiatan Pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan Pendidikan dan pelatihan Peningkatan Kapasitas SDM Berbasis Kompetensi bagi ASN kabupaten kota dan Provinsi Jambi

5. Diklat Pengembangan Kompetensi Administrasi ASN Damkar

Kegiatan Pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan Pendidikan dan pelatihan Pengembangan Kompetensi Administrasi ASN Damkar kabupaten kota dan Provinsi Jambi.

Sasaran Strategis 3 : Meningkatnya nilai akuntabilitas kinerja dan keuangan.

Capaian Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis 3a BPSDM Provinsi Jambi yaitu Nilai SAKIP

Pencapaian nilai sakip tahun 2020 kategori B. Pencapaian nilai SAKIP dari Nilai akuntabilitas Pemerintah Provinsi Jambi tahun 2019 masuk dalam kategori predikat B. Predikat ini mengalami peningkatan dari tahun 2017 dimana Pemerintah Provinsi Jambi masih dalam kategori predikat CC. Predikat akuntabilitas kinerja untuk BPSDM Provinsi Jambi belum ada pemberitahuan hasil dari reviunya.

Capaian Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis 3b BPSDM Provinsi Jambi yaitu persentase temuan hasil pemeriksaan yang ditindaklanjuti

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

Pada tahun 2020, BPSDM Provinsi Jambi belum dilakukan pemeriksaan oleh Inspektorat Wilayah Provinsi Jambi, hanya dilaksanakan pemeriksaan atas kinerja, dan seluruh hasil temuan telah ditundaklanjuti.

Tabel 3.10. Capaian Kinerja 2016 - 2020

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Capaian				
			2016	2017	2018	2019	2020
1.	Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pengembangan SDM sesuai dengan kebutuhan.	Persentase peserta pengembangan SDM dinyatakan telah selesai dan lulus dengan nilai minimal baik	99,20%	100,00%	103%	100,72%	101,1%
		Persentase peserta lulus uji kompetensi dan sertifikasi berbasis kompetensi	-	-	103,89%	26,71%	84,77%
2.	Meningkatnya sumber daya pengembangan SDM yang memadai.	Persentase Peserta diklat yang menyatakan puas terhadap pelayanan pelaksanaan diklat aparatur	89,88%	98,57%	99,43%	101%	100,33%
	Meningkatnya nilai akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai SAKIP	-	-	100%	100%	100%
		persentase temuan hasil pemeriksaan yang ditindaklanjuti	-	-	100%	100	100%

Gambar 3.2. Capaian indikator Kinerja Tahun 2016 – 2020



Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

Pencapaian indikator kinerja berdasarkan sebagai berikut :

1. Indikator persentase peserta pengembangan SDM dinyatakan telah selesai dan lulus dengan nilai minimal baik dari tahun 2016, 2017, 2018, dan 2019 mengalami peningkatan yaitu 99,2%, 100%, 103%, namun dari tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 100,72%. Pada tahun 2020 mengalami peningkatan dari tahun 2019 yaitu menjadi 100,01%. Hal ini dikarenakan jumlah peserta yang lulus dengan minimal baik pada tahun 2018 mencapai 99,85% hanya 1 peserta yang dinyatakan tidak lulus, sedangkan pada tahun 2019 jumlah peserta yang lulus dengan minimal baik hanya 98,71% atau 14 (empat belas) orang peserta dengan nilai kelulusan cukup baik. Pada tahun 2020 seluruh peserta lulus minimal baik atau 100%.

Diklat yang dilaksanakan pada setiap tahun berbeda disesuaikan dengan kebutuhan dari OPD baik teknis maupun diklat umum untuk peningkatan kapasitas ASN.

Peningkatan indikator persentase peserta pengembangan SDM dinyatakan telah selesai dan lulus dengan nilai minimal baik tahun 2020 dibandingkan dari tahun 2019 ditunjang dengan perbaikan atas kekurangan kinerja pada tahun 2019 dari sisi kesesuaian materi dan kurikulum, komposisi pengajar, dan peningkatan pelayanan panitia serta sarana dan prasarana lainnya.

2. Persentase peserta lulus uji kompetensi dan sertifikasi berbasis kompetensi

Indikator ini adalah indikator untuk perubahan rencana strategis dari BPSDM Provinsi Jambi, dimana pada tahun 2016 belum dilaksanakan. Pada tahun 2017, 2018 juga tidak dapat dilaksanakan karena peserta uji kompetensi yang tidak dapat dipenuhi. Uji kompetensi dilaksanakan pada tahun 2019 yaitu uji kompetensi pengadaan barang dan jasa yang dilaksanakan secara dengan pola CAT (computer assisted test) dan pembelajaran secara blended learning yaitu gabungan classical learning dan e-learning. Peserta berasal dari Perangkat Daerah se-Provinsi Jambi sebanyak 26 orang dimulai dari pendaftaran dan pembelajaran e-learning, kemudian dilanjutkan dengan pembelajaran classical learning dikelas selama 2 (dua) hari dan

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

pada hari terakhir dilaksanakan ujian kompetensi dan sertifikasi pengadaan barang dan jasa menggunakan CAT.

Pembelajaran melalui blended learning dan ujian menggunakan CAT yang masih belum dipahami oleh peserta diklat sehingga mempengaruhi hasil dari kelulusan peserta diklat.

3. Persentase Peserta diklat yang menyatakan puas terhadap pelayanan pelaksanaan diklat aparatur

Persentase Peserta diklat yang menyatakan puas terhadap pelayanan pelaksanaan diklat aparatur mengalami peningkatan dari tahun 2016 s/d 2020 yaitu 89,88%, 98,57%, 99,43%, 101%, 100,33%. Peningkatan ini didorong oleh perbaikan fasilitas pelayanan kantor BPSDM dalam melaksanakan pelatihan dan layanan fasilitas umum lainnya seperti aula, ruang belajar dan penginapan. Hal ini perlu dipertahankan dan dapat ditingkat lagi mengacu hasil survey kepuasan layanan pengembangan SDM aparatur.

4. Nilai SAKIP

Nilai akuntabilitas Pemerintah Provinsi Jambi tahun 2018 masuk dalam kategori predikat B. Predikat ini mengalami peningkatan dari tahun 2017 dimana Pemerintah Provinsi Jambi masih dalam kategori predikat CC. Predikat akuntabilitas kinerja untuk Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi belum ada pemberitahuan hasil dari reviunya. Pada tahun 2019 nilai akuntabilitas Pemerintah Provinsi Jambi masuk dalam kategori B, dan ini masih sama dengan tahun 2018.

5. Persentase temuan hasil pemeriksaan yang ditindaklanjuti

Pada tahun 2020 Indikator Kinerja Utama BPSDM mendapatkan tambahan indicator dari hasil pendampingan penyusunan SAKIP yaitu untuk pengukuran kinerja akuntabilitas keuangan, salah satunya adalah persentase temuan hasil pemeriksaan yang ditindaklanjuti. Tahun 2020 tidak dilaksanakan pemeriksaan reguler oleh Inspektorat Wilayah Provinsi Jambi, hanya pemeriksaan berkaitan dengan review penyusunan RKA.

Adapun faktor-faktor yang menjadi pendorong keberhasilan pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2020 antara lain sebagai berikut :

- a. Manajemen kepala badan dari tahap perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi sudah berjalan sinergis.
- b. Adanya kebijakan Pemerintah dengan diterbitkannya Peraturan yang berkenaan dengan pengembangan kompetensi ASN yaitu Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2018 Tentang Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah dan Peraturan Menpan RB Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Adapun faktor-faktor yang menjadi penghambat keberhasilan pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2019 antara lain sebagai berikut :

- a. keterbatasan sarana, prasarana serta sumber daya manusia DLH dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat
- b. Kurangnya motivasi dari peserta diklat dalam pengembangan kompetensi ASN
- c. Kurangnya penekanan dan tuntutan pengembangan kompetensi ASN dari Kepala Daerah.
- d. 43,80
- e. 56,20

3.3. Realisasi Anggaran

Penyerapan anggaran belanja langsung pada tahun 2020 sebesar Rp. 6.930.331.358 dari total anggaran yang dialokasikan yaitu Rp. 7.210.862.120,- atau sama dengan (96,11%) dari total anggaran yang dialokasikan. Realisasi anggaran untuk program/kegiatan utama sebesar Rp. 2.957.518.521,- (41,01%), sedangkan realisasi untuk program/kegiatan pendukung

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

sebesar Rp. 3.972.812.837,- (55,09%). Adapun rincian total realisasi anggaran yang dikelola Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2020 sebagai berikut :

1. APBD Belanja tidak langsung sebesar Rp 12.397.614.302,- atau 96,42%;
2. APBD Belanja langsung sebesar Rp 6.930.331.358,- atau 96,11%;

Realisasi anggaran yang dikelola Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Realisasi anggaran belanja langsung APBD untuk program utama sebesar Rp 2.957.518.521,- (41,01%), dari total anggaran yang dialokasikan untuk program utama sebesar Rp 3.158.574.490,- ;
2. Realisasi anggaran program pendukung sebesar Rp 3.972.812.837,- (55,09%) dari total anggaran yang dialokasikan untuk program pendukung sebesar Rp 4.052.287.630,- ;
3. Realisasi belanja tidak langsung sebesar Rp 12.397.614.302,- atau 96,42% dari total anggaran yang dialokasikan pada anggaran belanja tidak langsung sebesar Rp 12.858.580.921,81,-.

Jika dikaitkan antara kinerja pencapaian sasaran dengan penyerapan anggaran, pencapaian sasaran yang relatif baik dan diikuti dengan penyerapan anggaran kurang dari 100% menunjukkan bahwa dana yang disediakan untuk pencapaian sasaran pembangunan tahun 2020 telah mencukupi.

Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2020 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.11. Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2020

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2020

No.	Sasaran	Indikator	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	% Realisasi	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Realisasi (%)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	Persentase Peserta Pengembangan SDM yang dinyatakan telah selesai dan lulus dengan nilai minimal baik	99 %	100	101,01	2.902.174.716	2.677.448.463	92,25
		Persentase Peserta Lulus Uji Kompetensi	74 %	62,73	84,77	331.887.771	280.070.058	84,39
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan Pengembangan SDM aparatur yang memadai	Peserta Pengembangan SDM yang menyatakan minimal puas terhadap pelayanan pelaksanaan pengembangan SDM Aparatur	84 %	84,28	100,33	4.052.287.630	3.972.812.837	98,04
Belanja langsung						7.210.862.120,-	6.930.331.358	96,11

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

Belanja tidak langsung					12.858.580.921,81	12.397.614.302	96,42
Total Belanja					20.069.443.041,81	19.327.945.660	96,31

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2020

Analisis efisiensi ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 3.12 Analisis efisiensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2020

No	Sasaran	Indikator	% Capaian Kinerja (≥100%)	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	a. Persentase Peserta Pengembangan SDM yang dinyatakan telah selesai dan lulus dengan nilai minimal baik	101,01	92,25	7,75
		b. Persentase Peserta Lulus Uji Kompetensi	84,77	84,39	15,61
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan Pengembangan SDMA paratur yang memadai	% Peserta Pengembangan SDM yang menyatakan minimal puas terhadap pelayanan pelaksanaan pengembangan SDM Aparatur	100,33	98,04	1,96

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2020

Analisis Efisiensi

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

Berdasarkan tabel 3.10 di atas, kinerja sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi telah melebihi target, dengan tingkat efisiensi rata-rata sebesar 8,44%. Efisiensi anggaran untuk mencapai sasaran diperoleh melalui perbaikan proses bisnis, pemanfaatan teknologi informasi dan penghematan penggunaan sarana prasarana.

BAB 4

Penutup

1. Bab 4 berisi :
2. *Kesimpulan*
3. *Rencana Tindak Lanjut*

Penyelenggaraan kegiatan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun

Anggaran 2020 merupakan tahun pertama dari Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2016-2021. Keberhasilan yang dicapai berkat kerja sama dan partisipasi semua pihak dan diharapkan dapat dipertahankan serta ditingkatkan. Sementara itu, untuk target-target yang belum tercapai perlu diantisipasi dan didukung oleh berbagai pihak.

Hasil laporan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2020 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari analisis sasaran perangkat daerah “Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan”, dengan indikator:
 - a. Persentase Peserta Pengembangan SDM yang dinyatakan telah selesai dan lulus dengan nilai minimal baik, realisasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2020 adalah sebesar 100%, dan
 - b. Persentase Peserta Lulus Uji Kompetensi realisasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2020 adalah sebesar 62,73%.
2. Untuk analisis sasaran perangkat daerah “Meningkatnya sumber daya kelembagaan Pengembangan SDMA paratur yang memadai”, dengan indicator % Peserta Pengembangan SDM yang menyatakan minimal puas terhadap pelayanan pelaksanaan pengembangan SDM Aparatur realisasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2020 adalah sebesar 84,28%.
3. Realisasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melampaui target yang ditetapkan pada tahun 2020 yaitu :

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020

- a. sebesar 100 % untuk indikator Persentase Peserta Pengembangan SDM yang dinyatakan telah selesai dan lulus dengan nilai minimal baik, dengan efisiensi anggaran sebesar 7,75%.
 - b. Sebesar 84,28 untuk indikator % Peserta Pengembangan SDM yang menyatakan minimal puas terhadap pelayanan pelaksanaan pengembangan SDM Aparatur dengan efisiensi anggaran sebesar 1,96%.
3. Secara umum, pencapaian target tidak mengalami kendala yang signifikan, meskipun demikian masih terdapat permasalahan yang dapat menghambat peningkatan kinerja, seperti rendahnya motivasi peserta pelatihan dalam meningkatkan nilai kelulusan pelatihan.

Langkah-langkah yang akan diambil untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dapat dirumuskan Rencana Tindak Lanjut sebagai berikut :

1. Melaksanakan sosialisasi pentingnya peningkatan kompetensi ASN melalui pelatihan dan uji kompetensi.
2. Melakukan pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan yang lebih berkualitas, melalui pendekatan 4 (empat) pilar *Balance Score Card* (BSC) yang meliputi pendekatan *customer perspective*, *internal process*, *financial perspective*, dan *learning and growth perspective*.

Demikian Laporan Kinerja (LKj) BPSDM Provinsi Jambi Tahun Anggaran 2020 yang dapat disajikan sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksana tugas dan fungsi berdasarkan kewenangan yang diberikan sesuai dengan ketentuan dan pelaksanaan perundang-undangan yang berlaku.

Jambi, Desember 2020
KEPALA BADAN

H.M ISKANDAR NASUTION, SH, M.Si
Pembina Utama Madya/IV/d
NIP. 19650331 199403 1 006



PEMERINTAH PROVINSI JAMBI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan H. Agus salim No. 19 Kotabaru Jambi Telp.(0741) 41124, 42170,Fax (0741) 42976

KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAMBI SELAKU PENGGUNA ANGGARAN

NOMOR : TAHUN 2018

Tentang

PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAMBI

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Kementerian / Lembaga / Provinsi / Kabupaten / Kota dalam suatu Peraturan Menteri / Kepala Lembaga / Gubernur / Bupati / Walikota.
- Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
2. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2005 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2004-2009;
3. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Menteri Negara Sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2006 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2006;
4. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
5. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.Pan/5/2007 tentang. Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;

7. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Jambi Tahun 2009 Nomor 6);
8. Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi
9. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2009 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jambi Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jambi Tahun 2016 Nomor 6);
10. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jambi Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Provinsi Jambi Tahun 2016 Nomor 7);
11. Peraturan Gubernur Jambi Nomor 59 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :**
- PERTAMA :** Indikator Kinerja Utama sebagaimana tercantum dalam lampiran peraturan ini, merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan oleh masing-masing unit kerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi untuk menetapkan rencana kinerja tahunan, menyampaikan rencana kerja dan anggaran, menyusun laporan akuntabilitas kinerja serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Rencana Strategis BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2016 – 2021
- KEDUA :** Penyusunan laporan akuntabilitas Kinerja dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja dilakukan oleh pimpinan unit kerja dan disampaikan kepada Gubernur Jambi
- KETIGA :** Inspektorat Wilayah Provinsi Jambi melakukan :
- a. review atas capaian kinerja setiap unit kerja dalam rangka meyakinkan keandalan informasi yang disajikan dalam laporan akuntabilitas kinerja;
 - b. evaluasi terhadap pelaksanaan penyusunan laporan kinerja dan melaporkan hasil evaluasi kepada Gubernur Jambi.
- KEEMPAT :** Peraturan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jambi,
Pada tanggal Desember 2018
KEPALA BADAN

H.M ISKANDAR NASUTION, SH, M.Si
Pembina Utama Madya/IV/d
NIP. 19650331 199403 1 006

INDIKATOR KERJA UTAMA (IKU)
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAMBI
TAHUN 2016 – 2021

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja sesuai Tigas dan Fungsi SKPD	Target Kinerja Awal Periode RPJMD Tahun 2016	Target Capaian Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
					2017	2018	2019	2020	2021	
1.	Mengembangkan sistem perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi diklat aparatur yang efektif	Meningkatnya Kompetensi Aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan sesuai dengan kebutuhan	Persentase Peserta Diklat yang dinyatakan telah selesai dan lulus dengan nilai kompetensi minimal baik	90%	91%	92%	93%	94%	95%	95%
2.			Persentase Peserta Lulus Uji Kompetensi	-	71 %	72 %	73 %	74 %	75 %	75 %
3.	Mengembangkan kelembagaan sebagai pusat pendidikan dan pelatihan aparatur	Meningkatnya kelayakan lembaga kediklatan	Peserta diklat yang menyatakan minimal puas terhadap pelayanan pelaksanaan diklat aparatur	80%	81%	82%	83%	84%	85%	85%
4.			Nilai SAKIP	-	-	-	-	60,01 (B)	60,02 (B)	60,02 (B)
5.			persentase temuan hasil pemeriksaan yang ditindaklanjuti	-	-	-	-	10	10	10



PEMERINTAH PROVINSI JAMBI
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan H. Agus salim No. 19 Kotabaru Jambi Telp.(0741) 41124, 42170,Fax (0741) 42976

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

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

N a m a : **H.M ISKANDAR NASUTION, SH, M.Si**

Jabatan : Ka. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Jambi

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

N a m a : **Dr. H. FACHRORI UMAR, M.Hum**

Jabatan Gubernur Jambi

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak pertama pada Tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Jambi, Januari 2020

Pihak Kedua
Gubernur Jambi

Pihak Pertama
Ka. Badan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Provinsi Jambi

Dr. H. FACHRORI UMAR, M.Hum

H.M ISKANDAR NASUTION, SH, M.Si
Pembina Utama Madya/IV/d
NIP. 19650331 199403 1 006

LAMPIRAN 5
PENGHARGAAN







LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

Sertifikat

Nomor : 231/K.1/PDP.09

Berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor : 252/K.1/PDP.09/2016, Lembaga Administrasi Negara menyatakan bahwa :

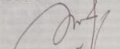
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAMBI

sebagai Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Terakreditasi untuk menyelenggarakan Program Pendidikan dan Pelatihan :

1. Prajabatan Golongan I dan II dengan kategori **Akreditasi B** untuk masa berlaku 3 (Tiga) tahun.
2. Prajabatan Golongan III dengan kategori **Akreditasi B** untuk masa berlaku 3 (Tiga) tahun.
3. Kepemimpinan Tingkat IV dengan kategori **Akreditasi B** untuk masa berlaku 3 (Tiga) tahun.
4. Kepemimpinan Tingkat III dengan kategori **Akreditasi B** untuk masa berlaku 3 (Tiga) tahun.

Jakarta, 23 Juni 2016

KEPALA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA,


ADI SURYANTO

