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 2022
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 2022 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 Instasi Pemerintah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tatacara Pegnendalian dan Evaluasi Rencana Pembangunan;
3. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instasi 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 Riviu 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 Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) pada BPSDM Provinsi Jambi

Kedua : Tim bertugas menghimpun dan menyusun bahan-bahan laporan

yang relevan dan menyusunnya sebagai berikut :

1. LkjIP
2. Dokumen Perjanjian Kinerja (PK)
3. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun
4. Riviu Indikator Kinerja Utama (IKU)
5. Riviu Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) tahun 2021-2026)

Ketiga : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudia hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya

Ditetapkan : di Jambi
Pada tanggal : Desember 2022
KEPALA BADAN

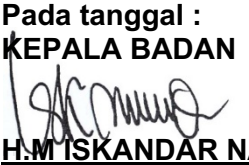
H.M ISKANDAR NASUTION, SH, M.Si
Pembina Utama Madya/IV/d
NIP. 19650331 199403 1 006

Lampiran : Surat Keputusan Pembentukan Tim Penyusun Laporan Kinerja
Nomor : Tahun 2022
Tanggal : Januari 2022

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 : Desember 2022
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 2022 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022. LKjIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2022 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 2022 ini disusun. Semoga dapat bermanfaat bagi Pemerintah Provinsi Jambi dan masyarakat secara keseluruhan.
Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

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 (LkjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2022 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 2022, dapat digambarkan sebagai berikut:

Hasil laporan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari analisis sasaran perangkat daerah "Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan", dengan indicator Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi, realisasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 adalah sebesar 85,24%, dan realisasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 adalah sebesar 115,20%.
2. Untuk analisis sasaran perangkat daerah "Meningkatnya sumber daya kelembagaan Pengembangan SDM Aparatur yang memadai", dengan indicator :
   a. persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur dengan realisasi 100% dan realisasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 adalah sebesar 107,53%.
   b. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM dengan realisasi 81 (B) dan realisasi kinerja sebesar 98,78%.

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 iii
DAFTAR TABEL vi
DAFTAR GAMBAR 7
BAB 1 PENDAHULUAN 8
1.1 Struktur Organisasi 8
1.2 Tugas Dan Fungsi 9
1.3 Isu-Isu Strategis 9
1.4 Keadaan pegawai 11
1.5 Keadaan Sarana dan Prasarana 13
1.6 Keuangan 14
1.7 Sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah 14
BAB 2 PERENCANAAN & PERJANJIAN KINERJA 17
2.1 Perencanaan Strategis 17
2.1.1. Visi dan Misi Kepala Daerah 17
2.1.2. Tujuan 20
2.1.4 SASARAN 20
2.1.5 STRATEGI 20
2.2 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022 21
2.3 Rencana Anggaran Tahun 2022 22
2.3.1 Target Belanja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi 22
2.3.2 Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis 22
2.4. Instrumen Pendukung 23
BAB 3 AKUNTABILITAS KINERJA 25
3.1 CAPAIAN KINERJA TAHUN 2022 25
3.2 Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis 27

3.3. Realisasi Anggaran 58
BAB 4 PENUTUP 61
LAMPIRAN 5 PENGHARGAAN 67

LAMPIRAN

Lampiran 1 Struktur Organisasi
Lampiran 2 Matriks Renstra 2016-2021
Lampiran 3 Perjanjian Kinerja Tahun 2021
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 BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2022…….
Tabel 2.1 Ringkasan Visi Misi RPJMD Provinsi Jambi 2021-2026…
Tabel 2.2 Sasaran Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2021-2026……..
Tabel 2.3 Strategi dan Arah Kebijakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi JambiTahun 2021-2026…….
Tabel 3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja…….
Tabel 3.2 Capaian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2022……...
Tabel 3.3 Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan……..
Tabel 3.4 Target dan Realisasi Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi JambiTahun 2022…….
Tabel 3.5 Jumlah Indikator Sasaran OPD Tahun 2022…….
Tabel 3.6 Target Tahunan Jangka Menengah……
Tabel 3.7 Persentase Target Kinerja Tahunan Jangka MenengahTerhadap Realisasi Kinerja Tahun 2022……
Tabel 3.8 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021…….
Tabel 3.9 Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2021……
Tabel 3.10 Analisis Efisiensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2021……..
Tabel 3.11 Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Persasaran...
Tabel 3.12 Analisasi Efisiensi Badan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2022…….

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 ……..... .4.
Gambar 2.2 ……..... .4.
Gambar 3.1 Target dan Realisasi Sasaran Perangkat Daerah Tahun 2022..... .32.
Gambar 3.2 Perbandingan Realisasi Kinerja 2022 dan Target Tahunan Jangka Menengah…….....34.

BAB 1
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 kepemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia. Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2021 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.
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

Beberapa perubahan kebijakan Aparatur yang dimulai dengan ditetapkannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 atas perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, secara langsung memberikan arah baru dalam kebijakan pengelolaan ASN di antaranya yaitu bahwa Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan. Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Hal ini merupakan tantangan bagi BPSDM ke depan untuk berusaha mengokomodir pengikutsertaan seluruh Pegawai Negeri Sipil baik di lingkup Pemerintah Provinsi Jambi maupun Kabupaten/Kota dalam Provinsi Jambi, yakni pada tahun 2021 jumlah PNS di lingkup Pemerintah Provinsi Jambi berjumlah 11.007 orang dan PNS yang

tersebar di seluruh Kabupaten/Kota dalam Provinsi Jambi berjumlah 40.047.895 orang.

Selain itu, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 42 Tahun 2018, tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan fungsional melalui penyesuaian/inpassing dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional. Implementasi regulasi ini, menuntut BPSDM untuk mampu memberikan pelatihan komptensi ASN sesuai dengan jabatan fungsional yang ada, dimana secara nasional jabatan fungsional yang tersebar pada 50 Kementerian dan Lembaga hingga Agustus 2021 berjumlah 253 jabatan.

Selain itu, salah satu unsur pengembangan karir dan jabatan pejabat fungsional adalah mengikuti pelatihan. Hal ini juga merupakan tugas berat bagi BPSDM ke depan untuk mengokomodir pejabat-pejabat fungsional baik hasil inpassing maupun hasil penyetaraan.

Sebagai organisasi yang dinamis yang tentunya mengikuti perkembangan kondisi dan peraturan perundangan yang berlaku, berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 59 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan telah memberi filisofi peran dan kewenangan yang lebih luas kepada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) sebagai unit organisasi yang melaksanakan fungsi pengembangan sumber daya manusia aparatur berupa pengembangan kompetensi aparatur dalam bentuk pelatihan, bimbingan teknis, workshop, seminar, magang, FGD, semiloka, sertifikasi dan uji kompetensi dengan ruang lingkup Provinsi dan Kabupaten/Kota.

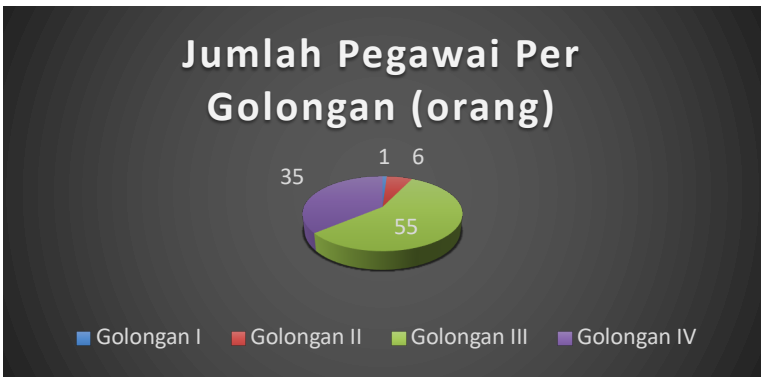
Disamping itu sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan pemerintah yang terakreditasi BPSDM Provinsi juga mempunyai fungsi pengawasan dan pembinaan terhadap kegiatan pengembangan kompetensi serta lembaga pelatihan di daerah. Ketersediaan Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas, dan melayani menjadi salah satu persyaratan utama sebagai penyelenggara urusan pemerintahan di daerah. BPSDM sebagai organisasi perangkat daerah memiliki kewenangan dan tanggung jawab menjalankan penunjang urusan bidang Pengembangan Kompetensi SDM aparatur memiliki tugas dan fungsi untuk mewujudkan ASN Provinsi Jambi yang kompeten, profesional, berintegritas, dan melayani.

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 Provinsi Jambi sampai dengan 31 Desember 2021, tercatat sebanyak 97 pegawai yang terdiri 21 pejabat struktural, 26 pejabat fungsional tertentu, dan 50 pejabat fungsional umum.

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

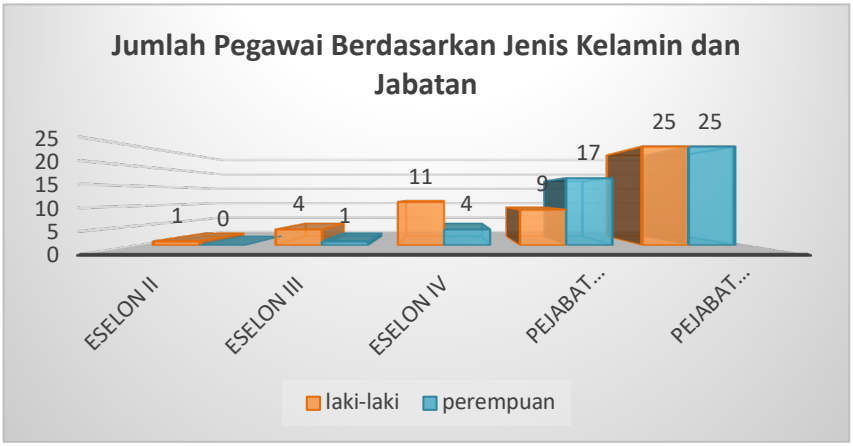
Gambar 1.1. Grafik Profil Kepegawaian berdasar Jabatan Pejabat Struktural Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2022



Gambar 1.2. Grafik Profil Kepegawaian Berdasarkan Golongan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2022

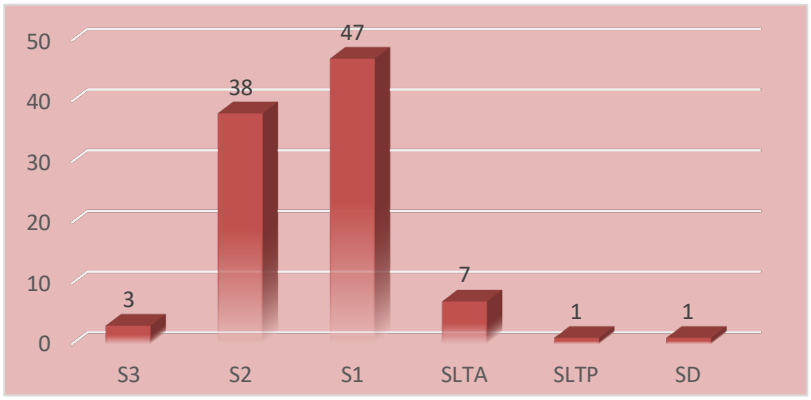
Berdasarkan grafik di atas dapat terlihat bahwa masih terdapat kesenjangan pemenuhan kebutuhan pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi terutama untuk jabatan fungsional umum agar dapat memberikan kinerja secara maksimal serta pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 2022

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 2022

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 2022

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	4811	Baik
4	Alat studio dan alat komunikasi	8	Baik

5	Alat Kedokteran dan Keseharan	2	Baik
6	Komputer	117	Baik
7	Peralatan Olahraga	4	Baik
8	Bangunan gedung	51	Baik
9	Jaringan	16	Baik
10	Buku perpustakaan	924	Baik
11	Aset lain-lain	4	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 2022 berasal dari APBD Daerah Provinsi Jambi. Pada Tahun Anggaran 2022 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp. 25.887.082.939,- dengan rincian belanja operasi sebesar Rp 24.948.290.934,- dan belanja modal sebesar Rp 938.792.005,- yang diperuntukkan baik untuk mendukung pelaksanaan program yang berkaitan langsung dengan indikator sasaran strategis maupun program-program pendukung. yang didukung oleh 2 program dan 8 kegiatan.

1.7 Sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi tahun 2022 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

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 pembandingan 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
PERENCANAAN & PERJANJIAN KINERJA

2.1 Perencanaan Strategis

Memasuki Tahun 2022, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi menyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2021-2026. 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 2021-2026.

Sebagai bentuk pembangunan berkelanjutan, perumusan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2021-2026. tidak terlepas dari kesuksesan pencapaian target yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan periode sebelumnya (2016-2021).

RPJMD Pemerintah Daerah Provinsi Jambi merupakan dokumen landasan atau acuan pokok penyelenggaraan dan pelaksanaan pembangunan pemerintahan selama lima tahun, sesuai Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2021Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jambi Tahun 2021-2026.

Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah periode lima tahun. Renstra memuat tujuan, sasaran dan strategi bagi 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 2021-2026 ditetapkan melalui Peraturan Gubernur Jambi Nomor 2 Tahun 2022 tanggal 2 Januari 2022 Tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026.

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 (2016-2021) dengan perencanaan periode yang setelahnya

(2021-2026). Visi Misi Gubernur Provinsi Jambi pada perencanaan periode 2021-2026 berkesinambungan dan melanjutkan keberhasilan capaian pembangunan dengan periode sebelumnya. Gubernur Jambi pada Sidang Paripurna Istimewa memaparkan pidato visi : “Terwujudnya Jambi Maju, Aman, Nyaman, Tertib, Amanah dan Profesional dibawah Ridho Allah SWT”

1. Jambi Maju : Suatu kondisi masyarakat dan Pemerintah Provinsi Jambi yang dinamis, produktif, kreatif, inovatif dan berdaya saing berdasarkan kemampuan, keterampilan, keunggulan dan ketangguhan yang didukung oleh potensi dan ketersediaan Sumber Daya Manusia yang berorientasi pada pencapaian hasil kinerja yang lebih baik serta terwujudnya pembangunan berkelanjutan yang mampu menyesuaikan perkembangan zaman;
2. Jambi Aman : tercipta dan terpeliharanya keamanan dalam masyarakat Provinsi Jambi, baik dari gangguan manusia maupun dari gangguan alam, tingkat kriminalitas dan gangguan keamanan menurun, meningkatnya penegakan supremasi hukum, meningkatnya adaptasi terhadap resiko terjadinya bencana alam, serta terwujudnya ketenteraman dalam kehidupan bermasyarakat.
3. Jambi Nyaman : Sikap dan kondisi masyarakat Provinsi Jambi yang memiliki harkat kemanusiaan dan harga diri, sehingga berada pada tatanan keselarasan aspek sosial budaya, ekonomi, lingkungan hidup dan tata ruang wilayah. Diukur dari kondisi yang harmonis dalam kehidupan bermasyarakat, terciptanya hubungan yang kondusif antara pemerintah dengan pelaku usaha dan masyarakat sehingga masyarakat dapat menjalankan berbagai aktivitas dan kegiatan produktif, meningkatnya iklim investasi, terwujudnya lingkungan ramah wisata, tersedianya tempat tinggal yang berkualitas dan terjangkau serta tersedianya lapangan dan kesempatan kerja.
4. Jambi Tertib : Terciptanya kondisi keteraturan dalam tata kehidupan di Bumi Sepucuk Jambi Sembilan Lurah yang mengedepankan kearifan lokal dan hukum adat.
5. Jambi Amanah : membangun kepercayaan masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan yang berkeadilan dengan mengedepankan kultur masyarakat Jambi yang religius dan mengayomi seluruh masyarakat yang plural.
6. Jambi Profesional : Suatu kondisi yang menggambarkan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, bersih, transparan dan akuntabel dengan komitmen untuk senantiasa

meningkatkan kemampuan yang kompetitif dan karakter penuh tanggung jawab.

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, ditetapkan 3 (tiga) Misi Pembangunan Provinsi Jambi Tahun 2021 – 2026, sebagai berikut:

1. Memantapkan Tatakelola Pemerintahan, yaitu menerapkan tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih, dan melayani dengan didukung government yang terintegrasi.
2. Memantapkan Perekonomian Masyarakat dan Daerah, yaitu pengelolaan ekonomi yang maju, terkendali dan berkeadilan melalui pembinaan dan pengelolaan sumber daya alam dan komoditas unggulan yang berwawasan lingkungan, ketahanan bencana dan perubahan iklim, serta pembangunan infrastruktur pelayanan dasar, pengendalian pemanfaatan ruang berdasarkan kearifan lokal untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan pembangunan
3. Memantapkan Kualitas Sumberdaya Manusia, yaitu melakukan langkah-langkah antisipasi dini dan pencegahan terhadap potensi konflik yang muncul dengan menerapkan kepastian hukum sehingga suasana aman, tenteram dan kondusif.

Selanjutnya visi misi tersebut dijabarkan dalam Tujuan dan Sasaran Pemerintah Daerah yang selengkapnya dituangkan dalam bagan alir *cascade* RPJMD Provinsi Jambi 2021-2026 sebagai berikut :

Tabel 2.1 Ringkasan Visi Misi RPJMD Provinsi Jambi 2021-2026

No	**Misi**	**Tujuan**	**Indikator Tujuan**	**Sasaran**	**Indikator Sasaran**
	Memantapkan tata kelola Pemerintahan.	mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang bersih, transparan,dan akuntabel dengan pelayanan publik berkualitas	Indeks Reformasi Birokrasi (Kondisi awal “B”, dan target capaian akhir “BB”)	Terwujudnya birokrasi yang bersih dan akuntabel	Nilai SAKIP
				Terwujudnya Birokrasi	IKM

				yang kapabel dnegan pelayanan publik yang prima	

2.1.2. Tujuan

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

1. Terwujudnya sistem pengembangan sumber daya manusia aparatur berbasis kompetensi.
2. Terwujudnya BPSDM sebagai lembaga terakreditasi dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur secara terintegrasi di Provinsi Jambi.

2.1.4 SASARAN

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

a. Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan;
b. Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.

2.1.5 STRATEGI

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

1. Menyusun rencana pengembangan sumber daya manusia aparatur berbasis kompetensi
2. Melakukan koordinasi dan konsultasi serta menyiapkan data dan anggaran sebagai wujud komitmen organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas SDM aparatur
3. Membuka peluang penyelenggaraan pengembangan kompetensi melalui kontribusi perserta.kabupaten/kota provinsi Jambi, luar Provinsi Jambi dan Instansi Vertikal.
4. Menyiapkan sarana prasarana dan tenaga pengampu materi berkualifikasidan bersertifikasi sesuai persyaratan penyelenggaraan pengembangan kmpetensi

5. Pelaksanaan pengembangan kompetensi berbasis kompetensi sesuai dengan SOP.
6. Menyiapkan fasilitas pendukung penyelenggaraan pelatihan melalui tatap muka, blended learning dan E-learning.
7. Mengembangkan proses pembelajaran melalui e-learning.
8. Meningkatkan koordinasi dan kerjasama dengan stakeholder dan instansi vertikal dalam rangka pengembangan kompetensi melalui anggaran kontribusi

2.2 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1. Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Target
(1)	*(2)*	*(3)*
Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi	74 %
Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	1. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	93 %
	2. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM	82 (B)

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022

2.3 Rencana Anggaran Tahun 2022

Pada Tahun Anggaran 2021 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp. 22.371.384.470,- dengan rincian belanja operasi sebesar Rp 22.034.043.092,- dan belanja modal sebesar Rp 337.341.378,- yang diperuntukkan baik untuk mendukung pelaksanaan program yang berkaitan langsung dengan indikator sasaran strategis maupun program-program pendukung. yang didukung oleh 2 program dan 8 kegiatan.

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. 25.887.082.939,- dengan rincian Belanja Tidak Langsung Rp 14.399.631.350,- dan Belanja Langsung Rp. 11.487.451.589,-

Tabel 2.2. Target Belanja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi APBD Perubahan Tahun 2022

No	Uraian	Targe	Prosentase
1	Belanja Tidak Langsung	14.399.631.350,-	100
2	Belanja Langsung	11.487.451.589,-	100
	Jumlah	25.887.082.939,-	100

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022

2.3.2 Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis

Anggaran belanja langsung Tahun 2022 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.	Sasara	Anggaran (Rp)	Prosentas	Keterangan
1	2	3	4	5
1	Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	6.226.083.161	54,20	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan Pengembangan SDMA paratur yang memadai	5.261.368.428	45,80	• Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi • Program Pengembanga
	Jumlah	11.487.451.589	100	

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022

2.4. Instrumen Pendukung

Dalam rangka mencapai target kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2022, 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
AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 CAPAIAN KINERJA TAHUN 2022

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi tahun 2022 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 Kinerj	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerj	Kode
1.	91 ≤ 100	Sangat Baik	Hijau Tua
2.	76 ≤	Tinggi	Hijau Muda
3.	66 ≤	Sedang	Kuning Tua
4.	51 ≤	Rendah	Kuning Muda
5.	≤ 50	Sangat Rendah	Merah

Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

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 2022

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	Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/ Uji Kompetens	%	74	85,24	115,20	Sangat baik
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia	1. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	%	93	100	107,53	Sangat baik
		2. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengem	skor	82 (B)	81 (B)	98,78	Sangat baik
	Rata-rata					107,07	Sangat baik

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022

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 2022, indikator sasaran tersebut telah memenuhi target yang ditetapkan **(tercapai ≥ 100%)** dari total indikator dengan persentase capaian sebesar 107,07%, atau melampaui dari target yang ditetapkan.

3.2 Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis

Pada tahun 2022, capaian kinerja secara menyeluruh dari seluruh indikator Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi rata-rata mencapai kinerja sebesar 107,07%. Secara detil capaian kinerja tersebut dijabarkan dalam beberapa sasaran sebagai berikut :
Sebagaimana yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2022, 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 persentase peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi. Adapun rincian capaian indikator kinerja sasaran tertera pada tabel berikut ini.

Tabel 3.3 Capaian Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis 1 BPSDM Provinsi Jambi

Indikator Kinerja Sasaran	Target	Realisasi	Persentase Capaian Indikator
Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi	74%	85,24	115,20

Realisasi jumlah seluruh peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dan BPSDM Provinsi Jambi pada tahun 2022 adalah 1176 (seribu serratus tujuh puluh enam) orang yang terbagi dalam 37 (tiga puluh tujuh) jenis diklat. Dari seluruh peserta yang hadir adalah sebanyak 1176 (seribu serratus tujuh puluh enam) peserta dari target yang telah ditetapkan sebanyak 1225 (seribu dua ratus dua puluh lima) orang. Dari sebanyak 1176 (seribu serratus tujuh puluh enam) peserta yang mengikuti ujian, sebanyak 1068 (seribu enam puluh delapan) orang peserta dengan nilai baik atau 81,3% dan sebanyak 19

(Sembilan belas) atau orang dengan nilai baik sekali atau 3,93%, sehingga tingkat realisasi indikator kinerja adalah 85,24% dari target kinerja 74%.

Dengan menggunakan rumus capaian indikator kinerja sebagaimana dijelaskan pada point a di atas, maka diperoleh persentase capaian indikator kinerja sasaran strategis pertama yaitu 115,20**% (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 2022

No	Jenis Diklat	Target Peserta	Reali-sasi Peserta	Mengi-kuti Ujian	Peserta Lulus	Persentase capaian
A	**Pengembangan Kompetensi Teknis Inti**	**260**	**260**	**260**	**260**	**100**
1	Bimtek Bendahara Pengeluaran	25	25	25	25	100
2	Pelatihan Kewirausahaan Purna Bakti Bagi ASN	30	30	30	30	100
3	Bimtek Pengarusutamaan Gender dan Perencanaan	50	50	50	50	100
4	Bimtek Pengujian dan Sampling Air	25	25	25	25	100
5	Bimtek Penyusutan Arsip	25	25	25	25	100
6	Bimtek Petugas Sosial Bagi ASN	25	25	25	25	100
7	Pelatihan Dasar Manajemen Bencana	25	25	25	25	100
8	Pelatihan Tenaga Ahli Cagar Budaya	25	25	25	25	100
9	Pelatihan Kewirausahaan Purna Bakti Bagi ASN	30	30	30	30	100
B	**Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Fungsional**	**270**	**265**	**265**	**265**	**100**
10	Bimbingan Teknis Penyusunan Tata Naskah Dinas	25	25	25	25	100
11	Bimbingan Teknis Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	25	25	25	25	100
12	Pelatihan Revolusi Mental Bagi ASN Prov/Kab/Kota Se-Provinsi Jambi	30	30	30	30	100
13	Pelatihan Pengembangan Perkotaan Berbasis Tata Ruang dan Ekosisten bagi ASN Prov/Kab/Kota Se-Provinsi Jambi	25	25	25	25	100
14	Pelatihan Peningkatan Budaya Kerja Aparatur	25	25	25	25	100
15	Pelatihan Peningkatan Kapasitas PPNS Kehutanan Bagi ASN Prov/Kab/Kota Se-Provinsi Jambi	25	25	25	25	100
16	Workshop Evaluasi Sakip	30	29	29	29	100
17	Bimbingan Teknis Bagi Fungsional	25	21	21	21	100

No	Jenis Diklat	Target Peserta	Reali-sasi Peserta	Mengi-kuti Ujian	Peserta Lulus	Persentase capaian
	Penyuluh Sosial					
18	[#] Pelatihan Peningkatan Kapasitas Penyuluh Pertanian	30	30	30	30	100
19	pelatihan Peningkatan Kapasitas Pekerja Sosial bagi ASN di Lingkungan Provinsi, Dan Penyuluh Sosial Kabupaten dan Kota	30	30	30	30	100
C	**Pengembangan Kompetensi Menejerial**	**560**	**529**	**529**	**529**	**100**
20	Pelatihan Kepemimpinan Administrator Kontribusi	40	21	21	21	100
21	Pelatihan Kepemimpinan Administrator Provinsi	30	28	28	28	100
22	Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan VI	25	24	24	24	100
23	Seminar Pelayanan Publik Bagi Lurah Angkatan II	50	41	41	41	100
24	Pelatihan Camat	30	30	30	30	100
25	Penyuluhan Anti Korupsi Bagi Pimpinan/Anggota DPRD Kab/Kot	50	50	50	50	100
26	Seminar Pelayanan Publik Bagi Pejabat Administrator	50	50	50	50	100
27	Pelatihan Peningkatan Kapasitas Kasubbag TU SMA/SMK	40	40	40	40	100
28	Sosialisasi Pengisian LHKPN Bagi Pejabat Pengawas	50	50	50	50	100
29	Penyuluhan Anti Korupsi Bagi JPT Pratama	50	50	50	50	100
30	Penyuluhan Anti Korupsi Bagi Pejabat Administrato	50	50	50	50	100
31	Bimtek Peningkatan Kapasitas Sekretaris/Kabag TU OPD	35	35	35	35	100
32	Bimtek Peningkatan Kapasitas Pejabat Administrator Bidang Dukcapil Provinsi dan Kab/Kota	30	30	30	30	100
33	Bimtek Peningkatan Kapasitas Pejabat Administrator DPM-PTSP Prov/Kab/Kota	30	30	30	30	100
D	**BIDANG SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KELEMBAGAAN**	**135**	**122**	**122**	**33**	**27,05**
34	Sertifikasi Kompetensi Level-1	60	57	57	1	1,75
35	Sertifikasi Kompetensi Pejabat Pengadaan	20	9	9	2	22,22
36	Sertifikasi Penyuluh Antikorupsi	30	31	31	14	45,16

No	Jenis Diklat	Target Peserta	Reali-sasi Peserta	Mengi-kuti Ujian	Peserta Lulus	Persentase capaian
37	Uji Kompetensi Tenaga Ahli Cagar Budaya	25	25	25	16	64,0
	Jumlah	**1225**	**1176**	**1176**	**1087**	**85,24**

Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.

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 2a BPSDM Provinsi Jambi

Indikator Kinerja Sasaran	Target	Realisasi	Persentase Capaian Indikator
	(%)		
Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	93	100	**107,53**

Pada tahun 2022 telah dilaksanakan 33 (tiga puluh tiga) pengembangan kompetensi 3 sertifikasi dan 1 uji kompetensi. Seluruh pengembangan kompetensi, sertifikasi dan uji kompetensi seluruhnya telah dilaksanakan sesuai dengan target dengan realisasi 100%.
Jumlah peserta yang mengikuti pengembangan kompetensi (pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, seminar, workshop) sebanyak 1054 orang, dan jumlah ASN yang mengikuti sertifikasi sebanyak 97 orang, dan 25 orang yang mengikuti uji kompetensi yaitu uji kompetensi tenaga ahli cagar budaya. Total keseluruhan jumlah peserta sebanyak 1176 orang. Target peserta pengembangan sumber daya manusia seluruhnya adalah 1225 orang.

Tabel 3.9 Rincian Pengembangan Kompetensi, Sertifikasi, dan Uji Kompetensi pada BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2022

NO.	NAMA DIKLAT/PELATIHAN	TARGET 2022 (Orang)	REALISASI PESERTA PELATIHAN			
			Laki - Laki	Perempuan	Jumlah	%
A	**Pengembangan Kompetensi Teknis Inti**	**260**	**116**	**144**	**260**	**100**
1	Bimtek Bendahara Pengeluaran	25	8	17	25	100
2	Pelatihan Kewirausahaan Purna Bakti Bagi ASN	30	14	16	30	100
3	Bimtek Pengarusutamaan Gender dan Perencanaan	50	7	43	50	100
4	Bimtek Pengujian dan Sampling Air	25	10	15	25	100
5	Bimtek Penyusutan Arsip	25	12	13	25	100

NO.	NAMA DIKLAT/PELATIHAN	TARGET 2022 (Orang)	REALISASI PESERTA PELATIHAN			
			Laki - Laki	Perempuan	Jumlah	%
6	Bimtek Petugas Sosial Bagi ASN	25	17	8	25	100
7	Pelatihan Dasar Manajemen Bencana	25	16	9	25	100
8	Pelatihan Tenaga Ahli Cagar Budaya	25	17	8	25	100
9	Pelatihan Kewirausahaan Purna Bakti Bagi ASN	30	15	15	30	100
B	**Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Fungsional**	**270**	**183**	**82**	**265**	**98,148**
10	Bimbingan Teknis Penyusunan Tata Naskah Dinas	25	13	12	25	100
11	Bimbingan Teknis Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	25	15	10	25	100
12	Pelatihan Revolusi Mental Bagi ASN Prov/Kab/Kota Se-Provinsi Jambi	30	20	10	30	100
13	Pelatihan Pengembangan Perkotaan Berbasis Tata Ruang dan Ekosisten bagi ASN Prov/Kab/Kota Se-Provinsi Jambi	25	13	12	25	100
14	Pelatihan Peningkatan Budaya Kerja Aparatur	25	11	14	25	100
15	Pelatihan Peningkatan Kapasitas PPNS Kehutanan Bagi ASN Prov/Kab/Kota Se-Provinsi Jambi	25	23	2	25	100
16	Workshop Evaluasi Sakip	30	29		29	96,667
17	Bimbingan Teknis Bagi Fungsional Penyuluh Sosial	25	13	8	21	84
18	[#] Pelatihan Peningkatan Kapasitas Penyuluh Pertanian	30	16	14	30	100
19	pelatihan Peningkatan Kapasitas Pekerja Sosial bagi ASN di Lingkungan Provinsi, Dan Penyuluh Sosial Kabupaten dan Kota	30	30		30	100
C	**Pengembangan Kompetensi Menejerial**	**560**	**447**	**82**	**529**	**94,464**
20	Pelatihan Kepemimpinan Administrator Kontribusi	40	21	0	21	52,5
21	Pelatihan Kepemimpinan Administrator Provinsi	30	24	4	28	93,333
22	Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan VI	25	15	9	24	96
23	Seminar Pelayanan Publik Bagi Lurah Angkatan II	50	29	12	41	82
24	Pelatihan Camat	30	29	1	30	100
25	Penyuluhan Anti Korupsi Bagi	50	50	0	50	100

NO.	NAMA DIKLAT/PELATIHAN	TARGET 2022 (Orang)	REALISASI PESERTA PELATIHAN			
			Laki - Laki	Perempuan	Jumlah	%
	Pimpinan/Anggota DPRD Kab/Kot					
26	Seminar Pelayanan Publik Bagi Pejabat Administrator	50	44	6	50	100
27	Pelatihan Peningkatan Kapasitas Kasubbag TU SMA/SMK	40	25	15	40	100
28	Sosialisasi Pengisian LHKPN Bagi Pejabat Pengawas	50	50	0	50	100
29	Penyuluhan Anti Korupsi Bagi JPT Pratama	50	43	7	50	100
30	Penyuluhan Anti Korupsi Bagi Pejabat Administrato	50	41	9	50	100
31	Bimtek Peningkatan Kapasitas Sekretaris/Kabag TU OPD	35	35	0	35	100
32	Bimtek Peningkatan Kapasitas Pejabat Administrator Bidang Dukcapil Provinsi dan Kab/Kota	30	23	7	30	100
33	Bimtek Peningkatan Kapasitas Pejabat Administrator DPM-PTSP Prov/Kab/Kota	30	18	12	30	100
D	**BIDANG SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KELEMBAGAAN**	**135**	**96**	**26**	**122**	**90,37**
34	Sertifikasi Kompetensi Level-1	60	40	17	57	95
35	Sertifikasi Kompetensi Pejabat Pengadaan	20	8	1	9	45
36	Sertifikasi Penyuluh Antikorupsi	30	31	0	31	103,33
37	Uji Kompetensi Tenaga Ahli Cagar Budaya	25	17	8	25	100
	Total keseluruhan	**1225**	**842**	**334**	**1176**	**96**

Persentase pencapaian target peserta 96%, dari jumlah total peserta pengembangan SDM aparatur sebanyak 1225 orang, dengan realisasi peserta yang ikut adalah sebanyak 1176 orang.

Sasaran Strategis 2b : Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.

Indikator Kinerja Sasaran	Target	Realisasi	Persentase Capaian Indikator
	(%)		
Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM	82 (B)	81 (B)	**98,78**

Untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta diklat terhadap pelayanan pelaksanaan kediklatan, BPSDM juga melaksanakan survey kepuasan masyarakat sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 16 Tahun 2014 yang k emudian 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 : onngkos 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 penglaman.
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.

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 sesui 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 : 229 orang
b. Nilai Interval IKM : 3,28
c. Kategorisasi Mutu Pelayanan : Sangat Baik

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukan 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
Nilai Rata-Rata (NRR) dan Skor Survey Kepuasan Masyarakat (SSKM)

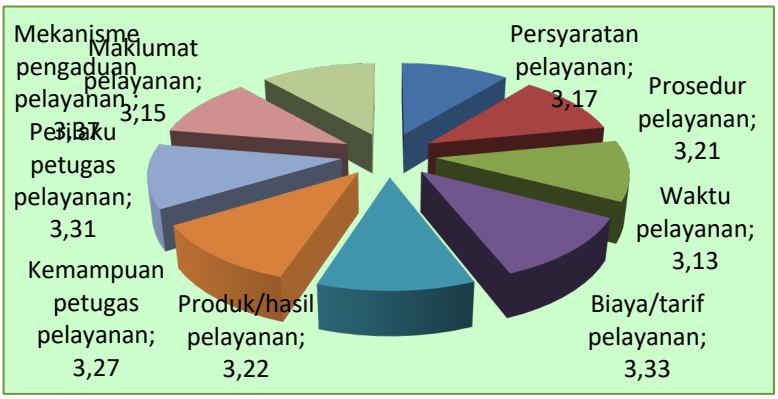
No.	Ruang Lingkup Survey	NRR	SSKM
1.	Persyaratan Pelayanan	3,17	79,31
2.	Prosedur Pelayanan	3,21	80,26
3.	Waktu Pelayanan	3,13	78,35
4.	Biaya / Tarif Pelayanan	3,33	83,37
5.	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3,22	80,38
6	Kompetensi Pelaksanaan	3,27	81,70
7.	Perilaku Pelaksanaan	3,31	82,66
8.	Maklumat Pelayanan	3,15	78,83
9.	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3,37	84,21
	Rata-rata	3,24	81,0

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Unsur-unsur pelayanan dengan nilai rata-rata atau nilai interval 3,24 atau 81 dengan kriteria B atau BAIK merupakan unsur-unsur pelayanan yang perlu dipertahankan.

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa unsur yang memiliki Nilai (NRR) tertinggi dan dengan kategori sangat baik interval nilai 81,26 - 100,00 adalah unsur pelayanan Mekanisme pengaduan pelayanan dengan nilai 84,21, unsur Biaya/tarif pelayanan sebesar 83,37, unsur mekanisme Perilaku petugas pelayanan dengan nilai 82,66, unsur Kemampuan petugas pelayanan dengan nilai 81,70, unsur Produk/hasil pelayanan dengan nilai 80,38, unsur Prosedur pelayanan dengan nilai 80,26, unsur Persyaratan pelayanan sebesar 79,31, Maklumat pelayanan dengan nilai 78,83, Waktu pelayanan dengan nilai 78,35. Unsur dengan kriteria sangat baik yaitu unsur biaya/tarif pelayanan, Kemampuan petugas pelayanan, dan Mekanisme pengaduan pelayanan maka perlu pertahankan dan ditingkatkan kualitas pelayanannya.

Dari tabel 2 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 2 IKM Pelayanan BPSDM 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** : 3,26-4,00). Selain itu ada 4 (empat) unsur yang harus dipertahankan dan ditingkatkan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi perlu juga ditingkatkan 5 unsur yaitu diantaranya Biaya/tarif pelayanan, Persyaratan pelayanan, Produk/hasil pelayanan.

Hal ini telah mencapai target dari indeks kepuasaran masyarakat BPSDM Provinsi Jambi yang telah ditetapkan dalam Renstra BPSDM Provinsi Jambi dan RPJMD Bidang pendidikan dan pelatihan tahun 2022 yaitu B.

Tabel 4 DATA SURVEY KEPUASAN MASYARAKAT TAHUN 2022

NAMA SKPD	UNSUR PELAYANAN									Rata-rata	NILAI HURUF
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9		
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi	79,31	80,26	78,35	83,37	80,38	81,70	82,66	78,83	84,21	81,01	B

Penjabaran masing-masing indeks kepuasan masyarakat untuk masing-masing penyelenggaraan pengembangan kompetensi sebagaimana berikut.

Dari 209 responden dari kegiatan pelayanan diklat sebagai sample yang ada yaitu :

1. Pelatihan Revolusi Mental Bagi ASN
   Kegiatan Pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan Pendidikan dan pelatihan untuk para peserta Pelatihan Revolusi Mental Bagi ASN Se-Provinsi Jambi
2. Pelatihan Peningkatan Budaya Kerja Aparatur
   Kegiatan Pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan Pendidikan dan pelatihan untuk para peserta Pelatihan Peningkatan Budaya Kerja Aparatur Se-Provinsi Jambi
3. Bimbingan Teknis Penyusunan Tata Naskah Dinas
   Kegiatan Pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan Pendidikan dan pelatihan untuk para peserta Bimbingan Teknis Penyusunan Tata Naskah Dinas Se-Provinsi Jambi
4. Bimbingan Teknis Bagi Fungsional Penyuluh
   Kegiatan Pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan Pendidikan dan pelatihan untuk para peserta Bimbingan Teknis Bagi Fungsional Penyuluh Se-Provinsi Jambi
5. Bimbingan Teknis Sistem Pengendalian Intern
   Kegiatan Pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan Pendidikan dan pelatihan untuk para peserta Bimbingan Teknis Sistem Pengendalian Intern Se-Provinsi Jambi
6. Pelatihan Penyusunan Arsip di Lingkungan Pemprov

Kegiatan Pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan Pendidikan dan pelatihan untuk para peserta Pelatihan Penyusunan Arsip di Lingkungan Pemprov

7. Bimtek Bendahara Pengeluaran
   Kegiatan Pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan Pendidikan dan pelatihan untuk para peserta Bimtek Bendahara Pengeluaran Se-Provinsi Jambi
8. Bimtek Pengarusutamaan Gender dan Perencanaan
   Kegiatan Pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan Pendidikan dan pelatihan untuk para peserta Bimtek Pengarusutamaan Gender dan Perencanaan Se-Provinsi Jambi
9. Bimtek Pengarusutamaan Gender dan Perencanaan
   Kegiatan Pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan Pendidikan dan pelatihan untuk para peserta Bimtek Pengarusutamaan Gender dan Perencanaan Se-Provinsi Jambi
10. Pelatihan Cagar Budaya
    Kegiatan Pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan Pendidikan dan pelatihan untuk para peserta Pelatihan Cagar Budaya Se-Provinsi Jambi

Hasil pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat atas 9 unsur pelayanan diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pelatihan Revolusi Mental Bagi ASN Prov/Kab/Kota Se-Provinsi Jambi dengan responden 25 orang
   Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 81 yang berarti pelayanan pada kegiatan Pelatihan Revolusi Mental Bagi ASN Prov/Kab/Kota Se-Provinsi Jambi adalah kategori BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 62,51 - 81,25.
   Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan dapat dilihat pada tabel 5 grafik 2 berikut :
   Tabel 5 : Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Revolusi Mental Bagi ASN:

No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA	NRR X 25
U1	Persyaratan pelayanan	3,16	79,0
U2	Prosedur pelayanan	3,24	81,0
U3	Waktu pelayanan	3,16	79,0
U4	Biaya/tarif pelayanan	3,24	81,0
U5	Produk/hasil pelayanan	3,32	83,0
U6	Kemampuan petugas pelayanan	3,28	82,0
U7	Perilaku petugas pelayanan	3,28	82,0

U8	Maklumat pelayanan	3,24	81,0
U9	Mekanisme pengaduan pelayanan	3,24	81,0
	Rata-Rata	3,24	81,00

Grafik 3 Sebaran NRR dan IKM Revolusi Mental Bagi ASN

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,24 dan indek kepuasan masyarakat 81. Nilai ini menunjukan bahwa pelayanan Diklat Revolusi Mental Bagi ASN kategori baik, maka perlu peningkatan pelayanan terhadap seluruh unsur. Seluruh unsur Pelayanan yang mempunyai nilai kategori baik dengan nilai IKM terkecil yaitu Persyaratan pelayanan, Waktu pelayanan sebesar 79 diikuti dengan Biaya/tarif pelayanan Maklumat pelayanan, Mekanisme pengaduan pelayanan dengan nilai 81, nilai yang teringgi diatas 75 adalah mekanisme Kemampuan petugas pelayanan, dengan nilai 83 diikuti dengan kemampuan petugas pelayanan, prilaku petugas pelayanan dengan nilai 82. Pada masa mendatang seluruh unsur dengan kategori baik akan ditingkatkan menjadi kategori sangat baik, dengan mengevaluasi kendala dan permasalahan dalam pemenuhan unsur pelayanan tersebut dan menyelesaikan kendalanya.

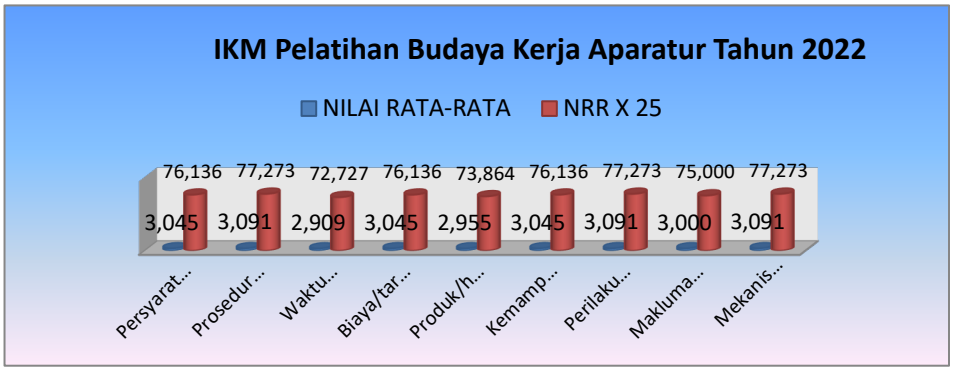
2. Pelatihan Peningkatan Budaya Kerja Aparatur dengan jumlah responden 22 orang

   Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 75,76 yang berarti pelayanan pada Pelatihan Peningkatan Budaya Kerja Aparatur adalah kategori BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 62,51 - 81,26.

   Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan dapat dilihat pada tabel 5 grafik 3 berikut :

Tabel 6 : Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Pelatihan Peningkatan Budaya Kerja Aparatur:

No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA	NRR X 25
U1	Persyaratan pelayanan	3,045	76,136
U2	Prosedur pelayanan	3,091	77,273
U3	Waktu pelayanan	2,909	72,727
U4	Biaya/tarif pelayanan	3,045	76,136
U5	Produk/hasil pelayanan	2,955	73,864
U6	Kemampuan petugas pelayanan	3,045	76,136
U7	Perilaku petugas pelayanan	3,091	77,273
U8	Maklumat pelayanan	3,000	75,000
U9	Mekanisme pengaduan pelayanan	3,091	77,273
	Rata-Rata	3,03	75,76

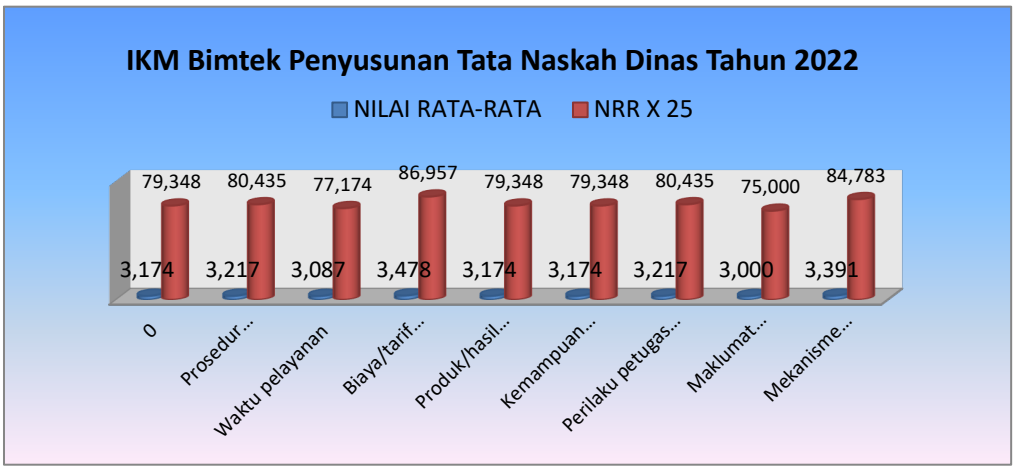


Grafik 4 IKM Pelatihan Peningkatan Budaya Kerja Aparatur Tahun 2022

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,01 dan indek kepuasan masyarakat 75,76. Nilai ini menunjukan bahwa pelayanan diklat Pelatihan Peningkatan Budaya Kerja Aparatur kategori baik.
Seluruh unsur-unsur pelayanan perlu ditingkatkan kembali. Seluruh Unsur Pelayanan yang mempunyai nilai tinggi atau baik dengan nilai 72 s/d 77 dimana nilai tertinggi pada unsur pelayanan Prosedur pelayanan, Perilaku petugas pelayanan, Mekanisme pengaduan pelayanan dengan nilai 77,27, diikuti oleh unsur pelayanan yaitu Persyaratan pelayanan, disusul oleh unsur pelayanan prosedur pelayanan, biaya/tariff pelayanan dan perilaku petugas pelayanan dengan nilai 76,14. Nilai yang terendah pada unsur pelayanan waktu pelayanan.
Pada masa mendatang 9 unsur dengan kategori baik akan dipertahankan dan ditingkatkan lagi, dengan mengevaluasi kendala dan permasalahan dalam pemenuhan unsur pelayanan tersebut dan menyelesaikan kendalanya.

3. Bimbingan Teknis Penyusunan Tata Naskah Dinas dengan Jumlah Responden 23 orang
   Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 80,31 yang berarti pelayanan pada kegiatan Bimbingan Teknis Penyusunan Tata Naskah Dinas adalah kategori SANGAT BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 81,26-100
   Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan dapat dilihat pada tabel 7 grafik 4 berikut :
   Tabel 7 : Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Bimbingan Teknis Penyusunan Tata Naskah Dinas:

No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA	NRR X 25
U1	Persyaratan pelayanan	3,174	79,348
U2	Prosedur pelayanan	3,217	80,435
U3	Waktu pelayanan	3,087	77,174
U4	Biaya/tarif pelayanan	3,478	86,957
U5	Produk/hasil pelayanan	3,174	79,348
U6	Kemampuan petugas pelayanan	3,174	79,348
U7	Perilaku petugas pelayanan	3,217	80,435
U8	Maklumat pelayanan	3,000	75,000
U9	Mekanisme pengaduan pelayanan	3,391	84,783
	Rata-Rata	3,21	80,31



Grafik 5 Indeks Kepuasan Masyarakat Bimbingan Teknis Penyusunan Tata Naskah Dinas

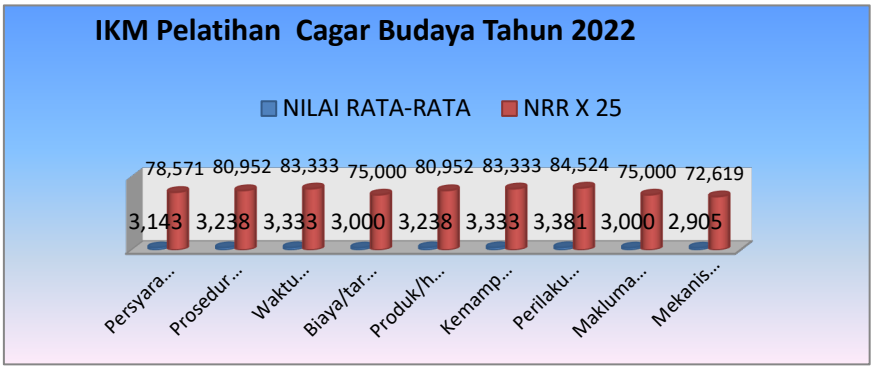
Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,21 dan indek kepuasan masyarakat 80,31. Nilai ini menunjukan bahwa pelayanan Bimbingan Teknis Penyusunan Tata Naskah Dinas sangat baik.

Unsur yang memiliki nilai katergori sangat baik yaitu unsur pelayanan Biaya/tarif pelayanan dengan nilai 86,96 atau 3,48, unsur pelayanan mekanisme pengaduan pelayanan dengan nilai 3,39 atau 84,78. Unsur

pelayanan yang mempunyai kategori nilai baik yaitu unsur pelayanan Persyaratan pelayanan dengan nilai 79,35, unsur pelayanan Waktu pelayanan denga nilai 80,43, unsur pelayanan Produk/hasil pelayanan dengan nilai 79,35, unsur pelayanan Kemampuan petugas pelayanan dengan nilai 79,35, unsur pelayanan Perilaku petugas pelayanan dengan nilai 80,43, unsur pelayanan Maklumat pelayanan dengan nilai 75, pada masa mendatang 6 unsur dengan dapat ditingkatkan.

4. Pelatihan Cagar Budaya Alam dengan jumlah responden 21 orang
   Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 3,17 atau 79,37 yang berarti pelayanan pada kegiatan Pelayanan Pelatihan Cagar Budaya Alam adalah kategori BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 62,51 - 81,25.
   Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan dapat dilihat pada tabel 6 grafik 4 berikut :
   Tabel 8 : Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Pelatihan Cagar Budaya Alam:

No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA	NRR X 25
U1	Persyaratan pelayanan	3,143	78,571
U2	Prosedur pelayanan	3,238	80,952
U3	Waktu pelayanan	3,333	83,333
U4	Biaya/tarif pelayanan	3,000	75,000
U5	Produk/hasil pelayanan	3,238	80,952
U6	Kemampuan petugas pelayanan	3,333	83,333
U7	Perilaku petugas pelayanan	3,381	84,524
U8	Maklumat pelayanan	3,000	75,000
U9	Mekanisme pengaduan pelayanan	2,905	72,619
	Rata-Rata	3,17	79,37

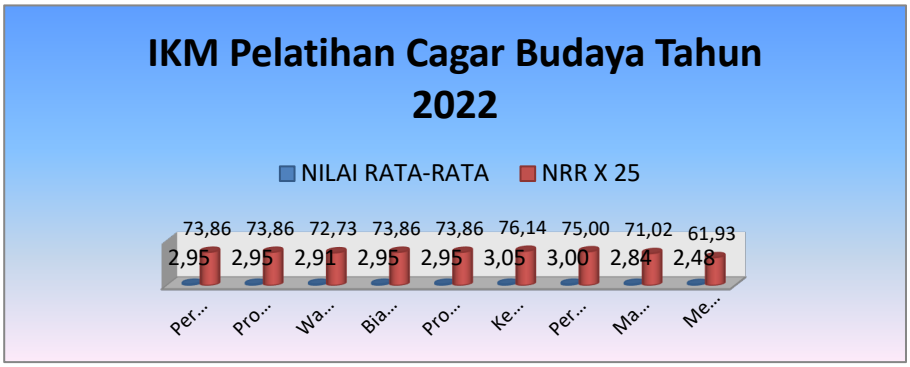


Grafik 6 Indeks Kepuasan Masyarakat Pelatihan Cagar Budaya Alam

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,17 dan indek kepuasan masyarakat 79,37. Nilai ini menunjukan bahwa pelayanan bidang Pelatihan Cagar Budaya Alam kategori baik.
Terdapat unsur-unsur pelayanan yang perlu dipertahankan yaitu unsur Perilaku petugas pelayanan dengan nilai indek kepuasan masyarakat 84,52, unsur pelayanan Waktu pelayanan dan unsur pelayanan Kemampuan petugas pelayanan dengan nilai 83,33 termasuk kategori sangat baik nilai interval 81,6 – 100. 5 unsur mempunyai kategori nilai baik yaitu dengan nilai interval NRR 2,51-3,25 atau 62,51 - 81,25 yaitu unsur pelayanan Persyaratan pelayanan dengan nilai 78,57, unsur pelayanan Prosedur pelayanan Biaya/tarif dengan nilai 80,95, unsur pelayanan pelayanan Produk/hasil pelayanan dengan nilai 80,95, unsur pelayanan Maklumat pelayanan dengan nilai 75 dan unsur pelayanan Mekanisme pengaduan pelayanan dengan nilai 72,62. Pada masa mendatang 9 unsur dengan kategori baik perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

5. Diklat Fungsional Cagar Budaya dengan jumlah responden 44 orang
   Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 72,402 yang berarti pelayanan pada kegiatan Pelayanan Diklat Fungsional Cagar Budaya adalah kategori BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 62,51 - 81,25.
   Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan dapat dilihat pada tabel 6 grafik 4 berikut :
   Tabel 9 : Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Diklat Fungsional Cagar Budaya :

No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA	NRR X 25
U1	Persyaratan pelayanan	2,95	73,86
U2	Prosedur pelayanan	2,95	73,86
U3	Waktu pelayanan	2,91	72,73
U4	Biaya/tarif pelayanan	2,95	73,86
U5	Produk/hasil pelayanan	2,95	73,86
U6	Kemampuan petugas pelayanan	3,05	76,14
U7	Perilaku petugas pelayanan	3,500	87,500
U8	Maklumat pelayanan	3,250	81,250
U9	Mekanisme pengaduan pelayanan	3,417	85,417
		3,25	81,25



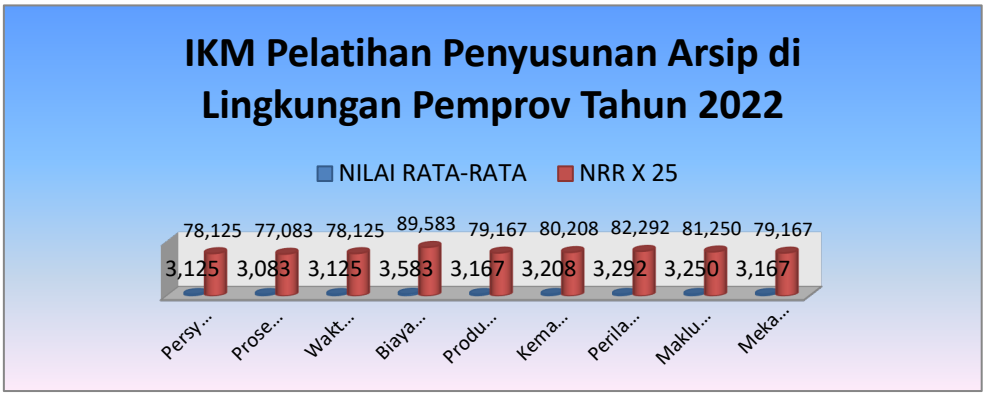
Grafik 7 Indeks Kepuasan Masyarakat Diklat Fungsional Cagar Budaya dengan jumlah responden 44 orang

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 2,896 dan indek kepuasan masyarakat 72,40. Nilai ini menunjukan bahwa pelayanan bidang Diklat Fungsional Cagar Budaya kategori baik.
Dari 9 unsur, dimana 8 unsur pelayanan dengan nilai baik, yaitu unsur perysaratan pelayanan, unsur prosedur pelayanan, unsur biaya/tariff pelayanan, produk hasil pelaynan dengan nilai 73,86 dan nilai ini perlu dipertahankan. Usnur yang paling rendah adalah unsur mekanisme pengaduan pelayanan dengan nilai 61,95 termasuk kategore kurang baik, hal ini dikarenakan belum tersedianya kotak saran dan pos pengaduan atas pelayanan. Pada masa mendatang 8 unsur dengan kategori baik perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

6. Pelatihan Penyusunan Arsip di Lingkungan Pemprov dengan jumlah responden 24 orang
   Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 3,077 atau 76,929 yang berarti pelayanan pada kegiatan Pelayanan Pelatihan Penyusunan Arsip di Lingkungan Pemprov adalah kategori BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 62,51 - 81,25.
   Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan dapat dilihat pada tabel 6 grafik 4 berikut :
   Tabel 9 : Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Pelatihan Penyusunan Arsip di Lingkungan Pemprov :

No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA	NRR X 25
U1	Persyaratan pelayanan	3,125	78,125
U2	Prosedur pelayanan	3,083	77,083
U3	Waktu pelayanan	3,125	78,125
U4	Biaya/tarif pelayanan	3,583	89,583

U5	Produk/hasil pelayanan	3,167	79,167
U6	Kemampuan petugas pelayanan	3,208	80,208
U7	Perilaku petugas pelayanan	3,292	82,292
U8	Maklumat pelayanan	3,250	81,250
U9	Mekanisme pengaduan pelayanan	3,167	79,167
	Rata-rata	3,22	80,56



Grafik 7 Indeks Kepuasan Masyarakat Pelatihan Penyusunan Arsip di Lingkungan Pemprov

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,22 dan indek kepuasan masyarakat 80,56. Nilai ini menunjukan bahwa pelayanan bidang Diklat Pelatihan Penyusunan Arsip di Lingkungan Pemprov kategori baik.

Dari 9 unsur, dimana 2 unsur pelayanan dengan nilai sangat baik, yaitu unsur mekanisme Biaya/tarif pelayanan dengan nilai 89,58 dan unsur pelayanan Perilaku petugas pelayanan dengan nilai 82,29, dan 6 unsur pelayanan lainnya dengan nilai baik meliputi unsur pelayanan Persyaratan pelayanan dengan nilai 78,13, unsur pelayanan Prosedur pelayanan dengan nilai 77,07, unsur pelayanan Waktu pelayanan dengan nilai 78,13, unsur pelayanan Produk/hasil pelayanan 79,17, unsur pelayanan Kemampuan petugas pelayanan dengan nilai 80,21, unsur pelayanan Maklumat pelayanan dengan nilai 81,25, unsur pelayanan Mekanisme pengaduan pelayanan dengan nilai 79,17. Pada masa mendatang 6 unsur dengan kategori baik perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

7. Bimbingan Teknis Sistem Pengendalian Intern dengan jumlah responden 23 orang

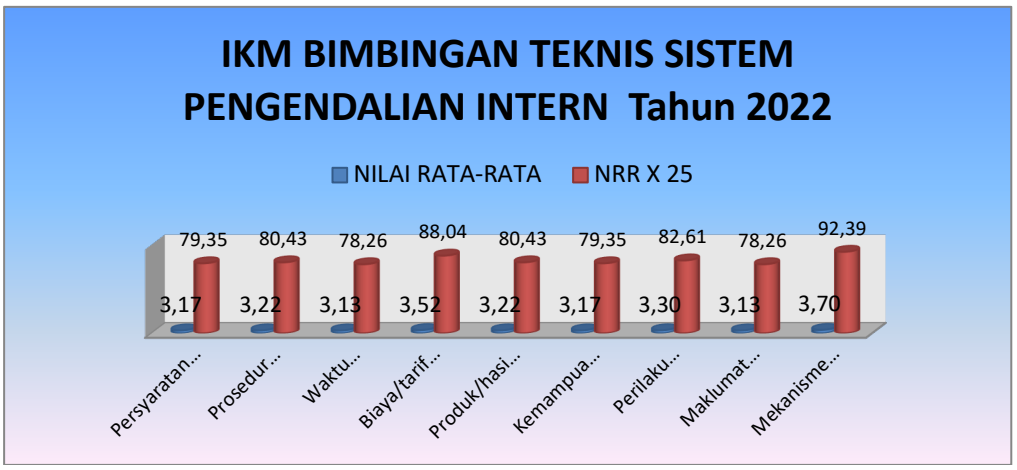
   Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 3,29 atau 82,13 yang berarti pelayanan pada kegiatan Bimbingan Teknis Sistem Pengendalian Intern adalah kategori SANGAT BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 81,25-100.

   Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan dapat dilihat pada tabel 6 grafik 4 berikut :

   Tabel 9 : Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Bimbingan Teknis Sistem Pengendalian Intern :

No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA	NRR X 25
U1	Persyaratan pelayanan	3,17	79,35

U2	Prosedur pelayanan	3,22	80,43
U3	Waktu pelayanan	3,13	78,26
U4	Biaya/tarif pelayanan	3,52	88,04
U5	Produk/hasil pelayanan	3,22	80,43
U6	Kemampuan petugas pelayanan	3,17	79,35
U7	Perilaku petugas pelayanan	3,30	82,61
U8	Maklumat pelayanan	3,13	78,26
U9	Mekanisme pengaduan pelayanan	3,70	92,39
	Rata-Rata	3,29	82,13



Grafik 7 Indeks Kepuasan Masyarakat Bimbingan Teknis Sistem Pengendalian Intern

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,29 dan indek kepuasan masyarakat 82,13. Nilai ini menunjukan bahwa pelayanan bidang Bimbingan Teknis Sistem Pengendalian Intern kategori baik.

Dari 9 unsur, dimana 3 unsur pelayanan dengan nilai sangat baik, yaitu unsur mekanisme pengaduan pelayanan dengan nilai 92,39, unsur Biaya/tarif pelayanan dengan nilai 88,04, unsur perilaku petugas pelayanan dengan nilai 82,61, dan 5 unsur pelayanan lainnya dengan nilai baik meliputi unsur pelayanan Persyaratan pelayanan dengan nilai 79,35, unsur pelayanan Prosedur pelayanan dengan nilai 80,43, unsur pelayanan Waktu pelayanan dengan nilai 78,26, unsur pelayanan Produk/hasil pelayanan 80,43, unsur pelayanan Kemampuan petugas pelayanan dengan nilai 79,35, unsur

pelayanan Maklumat pelayanan dengan nilai 78,26. Pada masa mendatang 3 unsur dengan nilai sangat baik perlu dipertahanan dan 5 unsur dengan kategori baik perlu dipertahankan dan ditingkatkan

8. Bimbingan Teknis Bagi Fungsional Penyuluh Sosial dengan jumlah responden 19 orang

   Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 3,37427 atau 84,3567 yang berarti pelayanan pada kegiatan Bimbingan Teknis Bagi Fungsional Penyuluh Sosial adalah kategori SANGAT BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 81,25-100.

   Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan dapat dilihat pada tabel 6 grafik 4 berikut :

   Tabel 9 : Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Bimbingan Teknis Bagi Fungsional Penyuluh Sosial :

No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA	NRR X 25
U1	Persyaratan pelayanan	3,37	84,2
U2	Prosedur pelayanan	3,32	82,9
U3	Waktu pelayanan	3,16	78,9
U4	Biaya/tarif pelayanan	3,42	85,5
U5	Produk/hasil pelayanan	3,26	81,6
U6	Kemampuan petugas pelayanan	3,37	84,2
U7	Perilaku petugas pelayanan	3,42	85,5
U8	Maklumat pelayanan	3,47	86,8
U9	Mekanisme pengaduan pelayanan	3,58	89,5
	Rata-Rata	3,37	84,36

Grafik 7 Indeks Kepuasan Masyarakat Bimbingan Teknis Bagi Fungsional Penyuluh Sosial

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,37427 dan indek kepuasan masyarakat 84,3567. Nilai ini menunjukan bahwa pelayanan bidang Bimbingan Teknis Bagi Fungsional Penyuluh Sosial kategori baik.

Dari 9 unsur, dimana 8 unsur pelayanan dengan nilai sangat baik, yaitu unsur pelayanan Persyaratan pelayanan dengan nilai 84,21, unsur pelayanan Prosedur pelayanan dengan nilai 82,89, unsur biaya/tariff pelayanan dengan nilai 85,53, unsur pelayanan Produk/hasil pelayanan 81,58, unsur pelayanan Kemampuan petugas pelayanan dengan nilai 85,53, unsur pelayanan Maklumat pelayanan dengan nilai 86,84, unsur pelayanan Mekanisme pengaduan pelayanan dengan nilai 89,47. unsur pelayanan Waktu pelayanan dengan nilai 78,13. Pada masa mendatang 8 unsur dengan nilai sangat baik perlu dipertahankan dan 1 unsur dengan kategori baik perlu dipertahankan dan ditingkatkan

9. Bimtek Bendahara Pengeluaran dengan jumlah responden 16 orang

Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 3,28 atau 82,04 yang berarti pelayanan pada kegiatan Bimtek Bendahara Pengeluaran adalah kategori SANGAT BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 81,26 - 100,00.

Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan dapat dilihat pada tabel 6 grafik 4 berikut :

Tabel 9 : Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Bimtek Bendahara Pengeluaran :

No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA	NRR X 25
U1	Persyaratan pelayanan	3,95	98,75
U2	Prosedur pelayanan	4,00	100,00
U3	Waktu pelayanan	4,00	100,00
U4	Biaya/tarif pelayanan	3,70	92,50
U5	Produk/hasil pelayanan	3,90	97,50
U6	Kemampuan petugas pelayanan	3,95	98,75
U7	Perilaku petugas pelayanan	3,90	97,50
U8	Maklumat pelayanan	4,00	100,00
U9	Mekanisme pengaduan pelayanan	3,90	97,50

Grafik 7 Indeks Kepuasan Masyarakat Bimtek Bendahara Pengeluaran

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,28 dan indek kepuasan masyarakat 82,04. Nilai ini menunjukan bahwa pelayanan bidang Bimtek Bendahara Pengeluaran kategori SANGAT BAIK.
5 unsur pelayanan dengan nilai sangat baik, yaitu unsur pelayanan Biaya/tarif pelayanan dengan nilai dan unsur pelayanan Produk/hasil pelayanan dengan nilai 81,67, unsur pelayanan Kemampuan petugas pelayanan 88,83, unsur pelayanan Perilaku petugas pelayanan 86,67, unsur pelayanan Mekanisme pengaduan pelayanan dengan nilai 91,67. Sedangakan 4 unsur dengan kategori nilai baik yaitu unsur pelayanan Persyaratan pelayanan dengan nilai 76,67, unsur pelayanan Prosedur pelayanan dengan nilai 78,33, unsur

pelayanan Waktu pelayanan dengan nilai 76,67 dan unsur pelayanan Maklumat pelayanan dengan nilai 76,67.
Pada masa mendatang 5 unsur dengan nilai sangat baik perlu dipertahankan dan 4 unsur dengan kategori baik perlu dipertahankan dan ditingkatkan

10. Bimtek Pengarusutamaan Gender dan Perencanaan Angkatan II dengan jumlah responden 19 orang
Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 3,11 atau 77,78 yang berarti pelayanan pada kegiatan Bimtek Pengarusutamaan Gender dan Perencanaan Angkatan II adalah kategori BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 62,51 - 81,26.
Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan dapat dilihat pada tabel 6 grafik 4 berikut :
Tabel 9 : Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Bimtek Pengarusutamaan Gender dan Perencanaan Angkatan II:

No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA	NRR X 25
U1	Persyaratan pelayanan	3,05	76,3
U2	Prosedur pelayanan	3,05	76,3
U3	Waktu pelayanan	3,00	75,0
U4	Biaya/tarif pelayanan	3,16	78,9
U5	Produk/hasil pelayanan	3,11	77,6
U6	Kemampuan petugas pelayanan	3,11	77,6
U7	Perilaku petugas pelayanan	3,11	77,6
U8	Maklumat pelayanan	2,95	73,7
U9	Mekanisme pengaduan pelayanan	3,47	86,8
	Rata-rata	3,11	77,78

Grafik 7 Indeks Kepuasan Masyarakat Bimtek Pengarusutamaan Gender dan Perencanaan Angkatan II

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,11 dan indek kepuasan masyarakat 77,77. Nilai ini menunjukan bahwa pelayanan bidang Bimtek Pengarusutamaan Gender dan Perencanaan Angkatan II kategori sangat baik.

1 unsur pelayanan dengan nilai sangat baik, yaitu unsur Mekanisme pengaduan pelayanan dengan nilai 86,84, 8 unsur dengan nilai baik meliputi unsur pelayanan Persyaratan pelayanan dan unsur pelayanan Prosedur pelayanan dengan nilai 76,32, unsur pelayanan Waktu pelayanan dengan nilai 75, unsur pelayanan Biaya/tarif pelayanan dengan nilai 78,89, unsur pelayanan produk/hasil pelayanan, unsur pelayanan Kemampuan petugas pelayanan, unsur pelayanan Perilaku petugas pelayanan dengan nilai 77,63 dan unsur pelayanan Maklumat pelayanan dengan nilai 73,68.

Pada masa mendatang 1 unsur dengan nilai sangat baik perlu dipertahankan dan 8 unsur dengan kategori baik perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

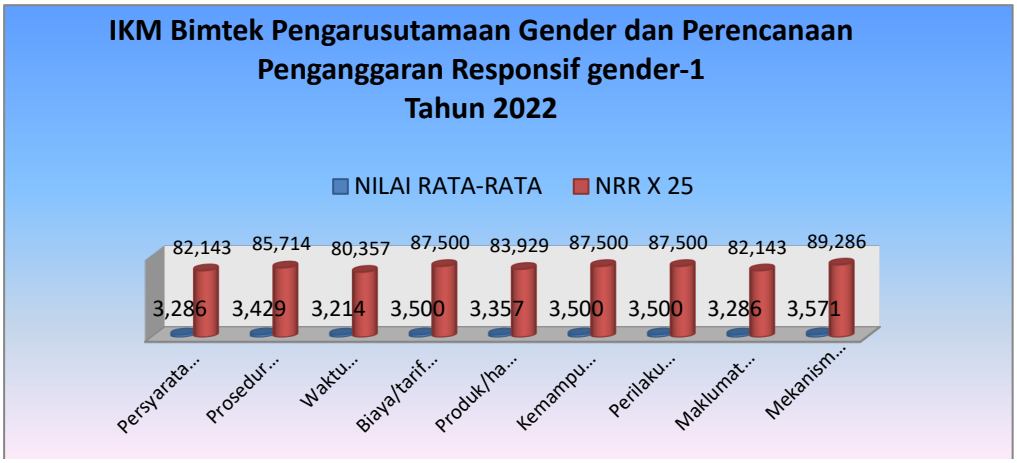
11. Bimtek Pengarusutamaan Gender dan Perencanaan Angkatan I dengan jumlah responden 19 orang

    Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 3,40 atau 85,11 yang berarti pelayanan pada kegiatan Bimtek Pengarusutamaan Gender dan Perencanaan Angkatan I adalah kategori SANGAT BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 81,26-100.

    Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan dapat dilihat pada tabel 6 grafik 4 berikut :

    Tabel 9 : Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Bimtek Pengarusutamaan Gender dan Perencanaan Angkatan I:

No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA	NRR X 25
U1	Persyaratan pelayanan	3,286	82,143
U2	Prosedur pelayanan	3,429	85,714
U3	Waktu pelayanan	3,214	80,357
U4	Biaya/tarif pelayanan	3,500	87,500
U5	Produk/hasil pelayanan	3,357	83,929
U6	Kemampuan petugas pelayanan	3,500	87,500
U7	Perilaku petugas pelayanan	3,500	87,500
U8	Maklumat pelayanan	3,286	82,143
U9	Mekanisme pengaduan pelayanan	3,571	89,286
	Rata-rata	3,40	85,12



Grafik 7 Indeks Kepuasan Masyarakat Bimtek Pengarusutamaan Gender dan Perencanaan Angkatan I

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,40 dan indek kepuasan masyarakat 85,12. Nilai ini menunjukan bahwa pelayanan bidang Bimtek Pengarusutamaan Gender dan Perencanaan Angkatan I kategori sangat baik.

8 unsur pelayanan dengan nilai sangat baik, yaitu unsur pelayanan Persyaratan pelayanan dengan nilai 82,14, unsur pelayanan Prosedur pelayanan dengan nilai 85,71,unsur pelayanan Biaya/tarif pelayanan dengan nilai 87,50, unsur pelayanan produk/hasil pelayanan dengan nilai 83,93, unsur pelayanan Kemampuan petugas pelayanan dengan nilai 87,50, unsur pelayanan Perilaku petugas pelayanan dengan nilai 87,50, unsur pelayanan Maklumat pelayanan dengan nilai 82,14, Mekanisme pengaduan pelayanan dengan nilai 89,29, 1 unsur dengan nilai baik meliputi. unsur pelayanan Waktu pelayanan dengan nilai 80,36

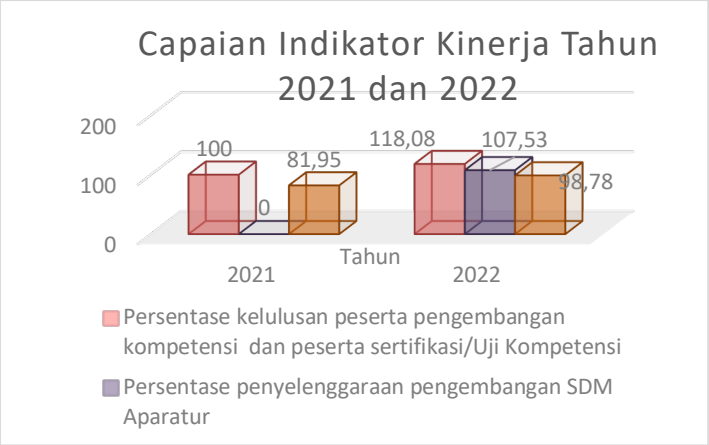
Pada masa mendatang 8 unsur dengan nilai sangat baik perlu dipertahankan dan 1 unsur dengan kategori baik perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

Tabel 3.10. Capaian Kinerja 2021-2022

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Capaian	
			2021	2022
1	Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	1. Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi	100	118,08
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	1. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	-	107,53

		2. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM	81,95	98,78

Gambar 3.2. Capaian indicator Kinerja Tahun 2021-2022



Pencapaian indikator kinerja berdasarkan sebagai berikut :

1. Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi tahun 2021 sebesar 100% mengalami peningkatan pada tahun 2022 sebesar 115,20%. Realisasi persentase kelulusan peserta pengembagan kompetensi dan peserta sertifikasiyaitu 85,24dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan yaitu 74%. Hal ini dikarenakan pengembangan kompetensi dilaksanakan secara klasik dan diikuti dengan serius oleh peserta. Diklat yang dilaksanakan pada setiap tahun berbeda disesuaikan dengan kebutuhan dari OPD baik teknis maupun diklat umum untuk peningkatan kapasitas ASN.
   Peningkatan indikator tahun 2022 dibandingkan dari tahun 2021 dimana pada tahun 2021 capaian indicator sebesar 100%, hal ini ditunjang dengan perbaikan atas kekurangan kinerja pada tahun 2021 dari sisi kesesuaian materi dam kurikulum, komposisi pengajar, dan peningkatan pelayanan panitia serta sarana dan prasarana lainnya.
2. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur
   Indikator ini merupakan indicator pertama untuk periode tahun rencana strategis s/d 2026, dikarenakan pada tahun 2021 merupakan tahun terakhir dari periode rencana strategis 2016-2021. Setiap tahun BPSDM menyelenggarakan pengembangan SDM (pengembangan kompetensi, sertifikasi/uji kompetensi) hanya pada tahun 2021 tidak menjadi indicator kinerja. Namun setiap tahun seluruh pengembangan SDM pencapaiannya 100%. Capaian indicator Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur tahun 2022 sebesar 107,53% dimana realisasi capaian sebesar 100%, dengan target 93%, diharapkan pada tahun selanjutnya

penyelenggaraan pengembangan SDM tetap terlaksana mengingat setiap ASN wajib memenuhi pengembangan kompetensi baik teknis, menejerial dan sosio kultural 20 JP/tahun berdasarkan Pasal 233 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah beserta perubahannya menyatakan bahwa Pegawai ASN yang menduduki kepala perangkat daerah harus memenuhi persyaratan kompetensi: teknis, managerial, sosial kultural dan pemerintahan.

3. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM

   Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat rata-rata atau nilai interval 3,24 atau 81 dengan kriteria B atau BAIK merupakan unsur-unsur pelayanan yang perlu dipertahankan. Capaian kinerja untuk indicator ini adalah 98,79%, dimana skor yang diperoleh pada tahun 2022 adalah 81 dengan target yang ditetapkan 82. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM tahun 2022 menurun dari tahun 2021, dimana capaian IKM tahun 2021 81,95, hal ini menjadi perhatian untuk tahun selanjutnya agar memperbaiki pelayanan yang kurang dan mempertahankan pelayanan yang sangat baik.

Adapun faktor-faktor yang menjadi pendorong keberhasilan pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2022 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 2021 antara lain sebagai berikut :

a. keterbatasan sarana, prasarana serta sumber daya manusia BPSDM dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat
b. Kurangnya motivasi dari peserta diklat dalam pengembangan komptensi ASN
c. Kurangnya penekanan dan tuntutan pengembangan kompetensi ASN dari Kepala Daerah.

3.3. Realisasi Anggaran

Penyerapan anggaran belanja langsung pada tahun 2022 sebesar Rp. 11.166.224.222,- dari total anggaran yang dialokasikan yaitu Rp. 11.487.451.589,-,- atau sama dengan (97,20%) dari total anggaran yang dialokasikan. Realisasi anggaran untuk program/kegiatan utama sebesar Rp. 6.430.023.978,- (55,97%), sedangkan realisasi untuk program/kegiatan pendukung sebesar Rp. 4.736.200.244,- (41,23%). Adapun rincian total realisasi anggaran yang dikelola Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2022 sebagai berikut :

1. APBD Belanja tidak langsung sebesar Rp. 13.305.953.084,- atau 92,40%;
2. APBD Belanja langsung sebesar Rp. 11.166.224.222 ,- atau 97,20%;

Realisasi anggaran yang dikelola Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 20201dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Realisasi anggaran belanja langsung APBD untuk program utama sebesar Rp. 6.430.023.978,- sama dengan 55,97%, dari total anggaran yang dialokasikan untuk program utama sebesar Rp. 6.724.831.911,- ;
2. Realisasi anggaran progam pendukung sebesar Rp 4.736.200.244,- (41,23%) dari total anggaran yang dialokasikan untuk program pendukung sebesar Rp. 4.762.619.678;
3. Realisasi belanja tidak langsung sebesar Rp. 13.305.953.084,- atau 92,40% dari total anggaran yang dialokasikan pada anggaran belanja tidak langsung sebesar Rp. 14.399.631.350,-.

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 2022 telah mencukupi.

Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2022 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.11. Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung, dan tidak langsung per Sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2022

No.	Sasaran	Indikator	Kinerja			Anggaran		
			Target %	Realisasi %	% Capaian kinerja	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Realisasi (%)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur	Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji	74	85,24	115,20	6.226.083.161	5.942.464.115	95,44
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia	1. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	93	100	107,53	498.748.750	487.559.863	97,76
		2. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM	82 (B)	81 (B)	98,78	19.162.251.028	18.042.153.328	94,15
Belanja langsung pendukung						11.487.451.589	11.166.224.22	97,20
Belanja tidak langsung						14.399.631.350	13.305.953.08	92,40
Total Belanja						25.887.082.939	24.472.177.30	94,53

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022

Analisis efisiensi ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 3.12 Analisis efisiensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2022

No	Sasaran	Indikator	% Capaian Kinerja (≥100%)	% Penyerapan A	Tingkat Efisiensi
1	Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi	115,20	95,44	4,56
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	1. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	107,53	97,76	2,24
		2. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM	98,78	94,15	5,85

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022

Analisis Efisiensi

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 4,22%. Efisiensi anggaran untuk mencapai sasaran diperoleh melalui perbaikan proses bisnis, pemanfaatan teknologi informasi dan penghematan penggunaan sarana prasarana.

BAB 4
PENUTUP

Penyelenggaraan kegiatan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun Anggaran 2022 merupakan tahun pertama dari Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2022. 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 2022 dapat disimpulkan sebagai berikut:

3. Dari analisis sasaran perangkat daerah "Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan", dengan indicator Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi, realisasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 adalah sebesar 85,24%, dan realisasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 adalah sebesar 115,20%.
4. Untuk analisis sasaran perangkat daerah "Meningkatnya sumber daya kelembagaan Pengembangan SDM Aparatur yang memadai", dengan indicator :
   c. persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur dengan realisasi 100% dan realisasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 adalah sebesar 107,53%.
   d. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM dengan realisasi 81 (B) dan realisasi kinerja sebesar 98,78%.
5. Realisasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melampaui target yang ditetapkan pada tahun 2022 yaitu :
   a. sebesar 115,20% untuk indikator Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi, dengan efisiensi anggaran sebesar 4,56%.
   b. Sebesar 107,53% untuk indicator Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur dengan efisiensi anggaran sebesar 2,24%.
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 perspectiv.*

Demikian Laporan Kinerja (LKj) BPSDM Provinsi JambiTahun Anggaran 2021 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 2022
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, Kota baru, Jambi 36129 Telp. (0741) 41124, 42170, Fax. (0741) 42976,
Website : www.bandiklatda.jambiprov.go.id. Facebook : bpsdm provinsi jambi,
Email : bpsdm.provinsijambi@gmail.com

KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI JAMBI
SELAKU PENGGUNA ANGGARAN
NOMOR : TAHUN 2022
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 Provins Jambi Tahun 2016 Nomor7);
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 2022 – 2026

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 disajiakan 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 Januari 2022
KEPALA BADAN

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

Lampiran II

INDIKATOR KERJA UTAMA (IKU)
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAMBI
TAHUN 2021 – 2026

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja sesuai Tigas dan Fungsi SKPD	Target Kinerja Awal Periode RPJMD Tahun 2020	Target Capaian Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
					2021	2022	2023	2024	2025	
1.	Terwujudnya sistem pengembangan sumber daya manusia aparatur berbasis kompetensi	Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi	72	73	74	75	80	85	90
3.	Terwujudnya sistem pengembangan sumber daya manusia aparatur berbasis kompetensi	Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	90	91	93	95	97	99	99

Ditetapkan di Jambi,
Pada tanggal 3 Januari 2022
KEPALA BADAN

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

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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 : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

N a m a : **Dr. H. Al Haris, S.Sos., M.H.**
Jabatan : Gubernur Jambi

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak pertama pada Tahun 2022 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 2022

Pihak Kedua
Gubernur Jambi

Dr. H. Al Haris, S.Sos., M.H.

Pihak Pertama
Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi

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 : 463/K.1/PDP.09

diberikan kepada :

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI JAMBI

sebagai Lembaga Penyelenggara Pelatihan Terakreditasi dengan Kategori Bintang 1 (satu) dengan masa berlaku 5 (lima) tahun,

berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor : 424/K.1/PDP.09/2022 tentang Penetapan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Sebagai Lembaga Penyelenggara Pelatihan Terakreditasi.

Jakarta, 21 Juli 2022
KEPALA,

ADI SUSYANTO

Akreditasi Lembaga BPSDM 1

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

SERTIFIKAT

Nomor : 464/K.1/PDP.09

diberikan kepada :

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI JAMBI

sebagai Lembaga Penyelenggara Pelatihan Terakreditasi untuk menyelenggarakan Program :
1. Pelatihan Kepemimpinan Administrator dengan kategori **Akreditasi B** dengan masa berlaku 3 (tiga) tahun;
2. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dengan kategori **Akreditasi B** dengan masa berlaku 3 (tiga) tahun; dan
3. Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dengan kategori **Akreditasi B** dengan masa berlaku 3 (tiga) tahun,

berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor : 425/K.1/PDP.09/2022 tentang Penetapan Program Pelatihan Struktural Kepemimpinan dan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Sebagai Program Pelatihan dengan Status Terakreditasi.

Jakarta, 21 Juli 2022
KEPALA,

ADI SUSYANTO

Akreditasi PKA,PKP dan Latsar 1

ANUGERAH

Keterbukaan Informasi Badan Publik Se-Provinsi Jambi Tahun 2022
Kategori Perangkat Daerah Provinsi Jambi

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI JAMBI

Sebagai Badan Publik

CUKUP INFORMATIF

Dalam Implementasi Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008
Tentang Keterbukaan Informasi Publik

Alhamdulillah BPSDM Provinsi Jambi mendapatkan Anugerah Keterbukaan Informasi Badan