



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 Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tatacara Pengendalian dan Evaluasi Rencana Pembangunan;
3. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah
5. Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20/M.PAN/11/2018 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama
6. Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
8. Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB Nomor 53 Tahun 2014, tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tatacara Rivi 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. Riviui Indikator Kinerja Utama (IKU)
5. Riviui 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	Bendahara Pengeluaran	Anggota
10	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	24
3.1 CAPAIAN KINERJA TAHUN 2022.....	24
3.2 Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis	26

BAB 4 PENUTUP	64
LAMPIRAN 5 PENGHARGAAN	70

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 Jambi Tahun 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 Jambi Tahun 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 Menengah Terhadap 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	Analisis 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 pemerintahan 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 kompetensi 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 mengkomodir 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 filosofi 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.

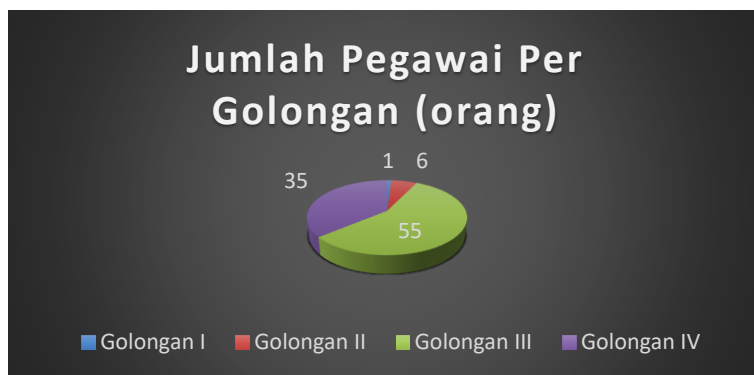
1.4 Keadaan pegawai

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 :



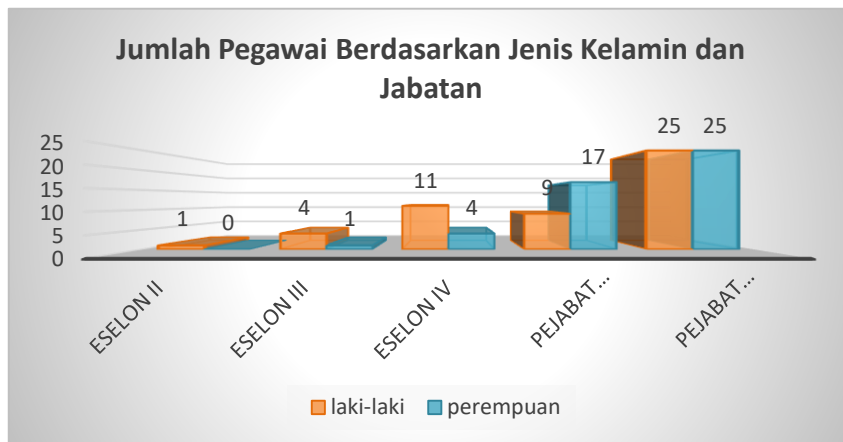
Gambar 1.1. Grafik Profil Kepegawaian berdasar Jabatan Pejabat Struktural Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2022



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

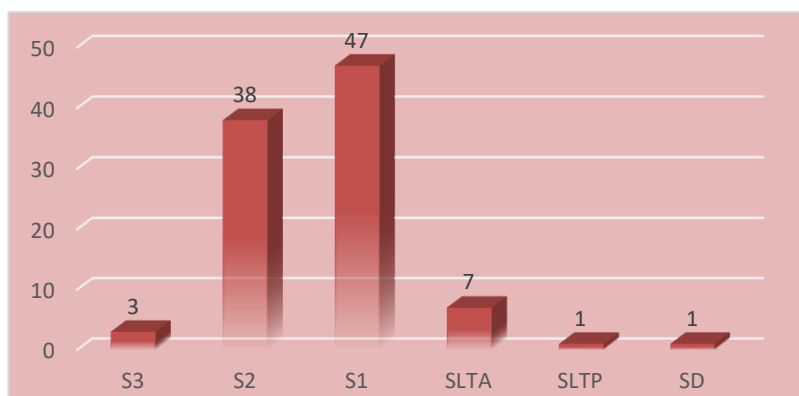
Berdasarkan grafik di atas dapat terlihat bahwa masih terdapat kesenjangan pemenuhan kebutuhan pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi terutama untuk jabatan fungsional umum agar dapat memberikan kinerja secara maksimal serta pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia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

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022

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 perbandingan data kinerja secara memadai, keberhasilan/kegagalan, dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah antisipatif yang akan diambil.

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

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

BAB IV PENUTUP

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

LAMPIRAN

BAB 2

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 2021 Tentang 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 selanjutnya

(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	
--	--	--	--	--	--

Sumber : RPJMD Provinsi Jambi 2021-2026

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 peserta.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	72 %
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.	Sasaran	Anggaran (Rp)	Prosentase	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	<ul style="list-style-type: none"> • Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi • Program Pengembangan
	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 Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja	Kode
1.	$91 \leq 100$	Sangat Baik	Hijau Tua
2.	$76 \leq 90$	Tinggi	Hijau Muda
3.	$66 \leq 75$	Sedang	Kuning Tua
4.	$51 \leq 65$	Rendah	Kuning Muda
5.	≤ 50	Sangat Rendah	Merah

Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

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 yang juga merupakan target RPJMD 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	PERSENTASE	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 Kompetensi	%	72	85,24	115,20	Sangat baik
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia	1. Persentase penyelesaian 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 $\geq 100\%$**) 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	72%	85,24	115,20

Sumber Data : BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2022

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 72%.

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 BPSPDM Provinsi Jambi Tahun 2022

No	Jenis Diklat	Target Peserta	Realisasi Peserta	Mengikuti 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 Ekosistem 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	Realisasi Peserta	Mengikuti 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	Realisasi Peserta	Mengikuti 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

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022

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

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022

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

NO.	NAMA DIKLAT/PELATIHAN	TARGET 2022 (Orang)	REALISASI PESERTA PELATIHAN			
			Laki - Laki	Perempuan	Jumlah	%
5	Bimtek Penyusutan Arsip	25	12	13	25	100
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 Ekosistem 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

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022

NO.	NAMA DIKLAT/PELATIHAN	TARGET 2022 (Orang)	REALISASI PESERTA PELATIHAN			
			Laki - Laki	Perempuan	Jumlah	%
25	Penyuluhan Anti Korupsi Bagi Pimpinan/Anggota DPRD Kab/Kot	50	50	0	50	100
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

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022

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
---	--------	--------	--------------

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022

Untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta diklat terhadap pelayanan pelaksanaan kediklatan, BPSDM juga melaksanakan survey kepuasan masyarakat sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 16 Tahun 2014 yang kemudian dikembangkan menjadi 9 ruang lingkup yang relevan, valid dan reliable, sebagai ruang lingkup minimal yang harus ada untuk dasar pengukuran indeks kepuasan masyarakat adalah sebagai berikut :

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

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

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

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

Tabel 3.11
Kategorisasi Mutu Pelayanan

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

Sumber : Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2014

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

Tabel 3
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

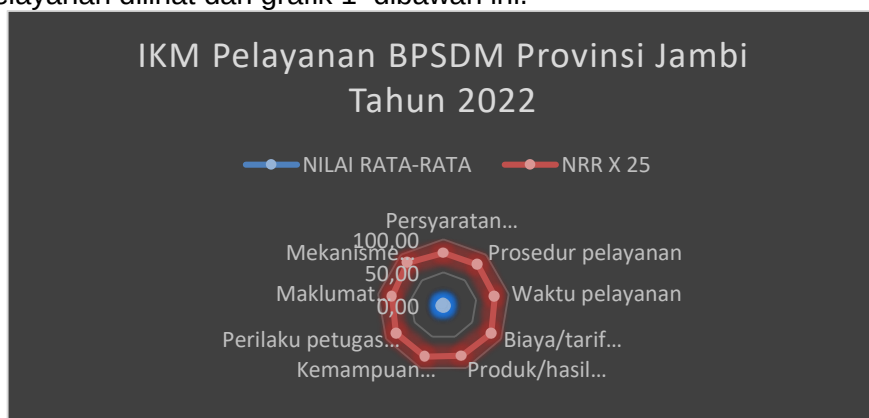
8.	Maklumat Pelayanan	3,15	78,83
9.	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3,37	84,21
	Rata-rata	3,24	81,0

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022

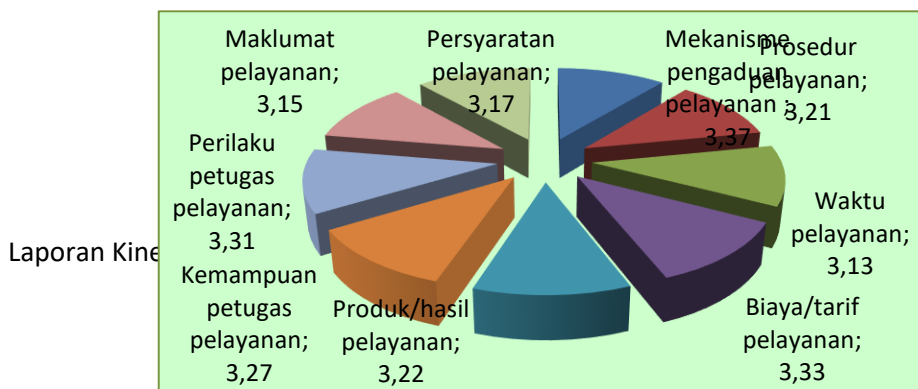
Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Unsur-unsur pelayanan dengan nilai rata-rata atau nilai interval 3,24 atau 81 dengan kriteria B atau BAIK merupakan unsur-unsur pelayanan yang perlu dipertahankan.

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 kepuasan 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

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022

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

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022

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

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022



Grafik 3 Sebaran NRR dan IKM Revolusi Mental Bagi ASN

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,24 dan indek kepuasan masyarakat 81. Nilai ini menunjukkan 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 tertinggi diatas 75 adalah mekanisme Kemampuan

petugas pelayanan, dengan nilai 83 diikuti dengan kemampuan petugas pelayanan, perilaku 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

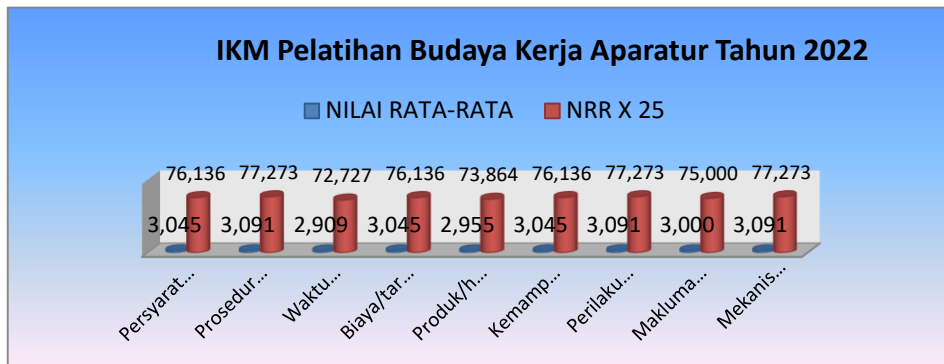
Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 75,76 yang berarti pelayanan pada Pelatihan Peningkatan Budaya Kerja Aparatur adalah kategori BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 62,51 - 81,26.

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

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022



Grafik 4 IKM Pelatihan Peningkatan Budaya Kerja Aparatur Tahun 2022

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,01 dan indeks kepuasan masyarakat 75,76. Nilai ini menunjukkan 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

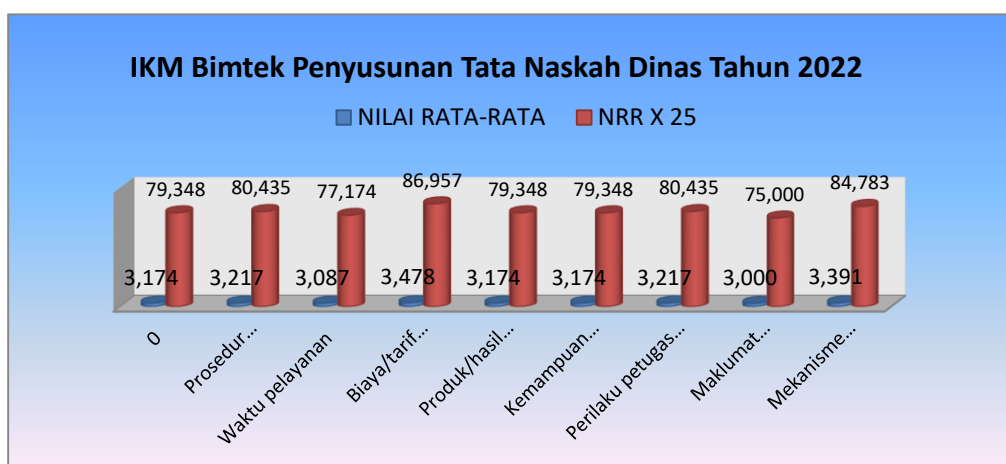
Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 80,31 yang berarti pelayanan pada kegiatan Bimbingan Teknis Penyusunan Tata Naskah Dinas adalah kategori SANGAT BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 81,26-100

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

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022



Grafik 5 Indeks Kepuasan Masyarakat Bimbingan Teknis Penyusunan Tata Naskah Dinas

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

Unsur yang memiliki nilai kategori 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 dengan 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.

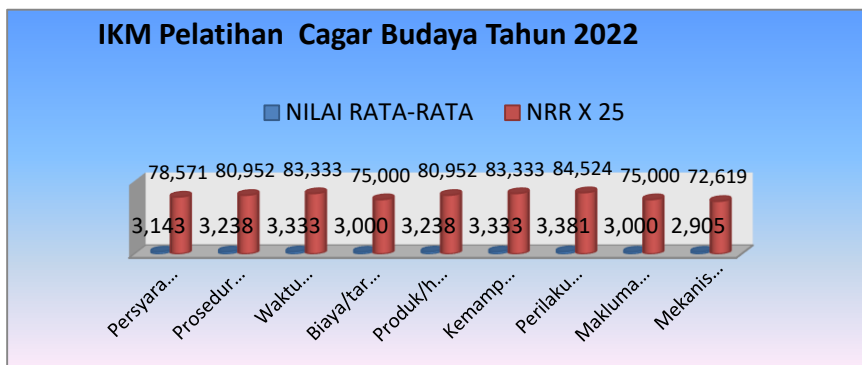
4. Pelatihan Cagar Budaya Alam dengan jumlah responden 21 orang
Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 3,17 atau 79,37 yang berarti pelayanan pada kegiatan Pelayanan Pelatihan Cagar Budaya Alam adalah kategori BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 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

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022



Grafik 6 Indeks Kepuasan Masyarakat Pelatihan Cagar Budaya Alam

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,17 dan indeks kepuasan masyarakat 79,37. Nilai ini menunjukkan bahwa pelayanan bidang Pelatihan Cagar Budaya Alam kategori baik.

Terdapat unsur-unsur pelayanan yang perlu dipertahankan yaitu unsur Perilaku petugas pelayanan dengan nilai indeks 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.

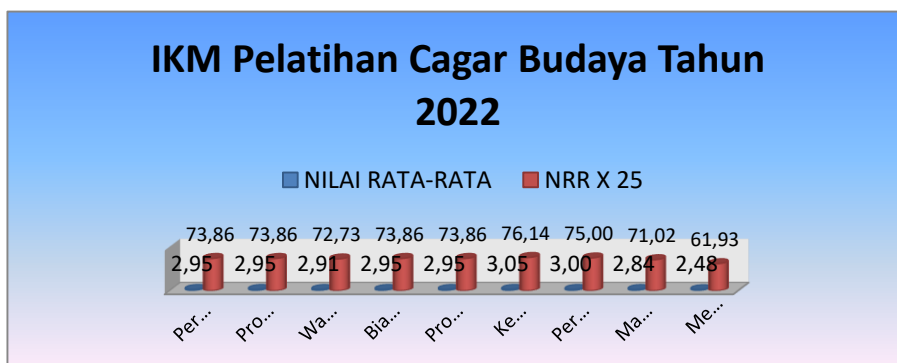
5. Diklat Fungsional Cagar Budaya dengan jumlah responden 44 orang
Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 72,402 yang berarti pelayanan pada kegiatan Pelayanan Diklat Fungsional Cagar Budaya adalah kategori BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 62,51 - 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

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022



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

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 2,896 dan indeks kepuasan masyarakat 72,40. Nilai ini menunjukkan bahwa pelayanan bidang Diklat Fungsional Cagar Budaya kategori baik.

Dari 9 unsur, dimana 8 unsur pelayanan dengan nilai baik, yaitu unsur persyaratan pelayanan, unsur prosedur pelayanan, unsur biaya/tarif pelayanan, produk hasil pelayanan dengan nilai 73,86 dan nilai ini perlu dipertahankan. Unsur yang paling rendah adalah unsur mekanisme pengaduan pelayanan dengan nilai 61,95 termasuk kategori 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 :

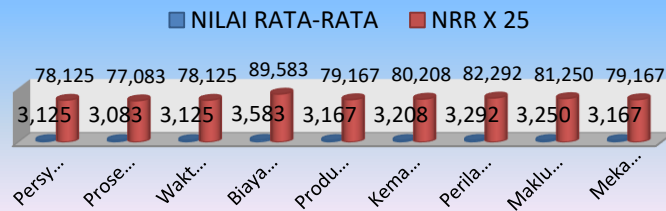
Tabel 9 : Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Pelatihan Penyusunan Arsip di Lingkungan Pemprov :

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

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022

IKM Pelatihan Penyusunan Arsip di Lingkungan Pemprov Tahun 2022



Grafik 7 Indeks Kepuasan Masyarakat Pelatihan Penyusunan Arsip di Lingkungan Pemprov

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,22 dan indeks kepuasan masyarakat 80,56. Nilai ini menunjukkan 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.

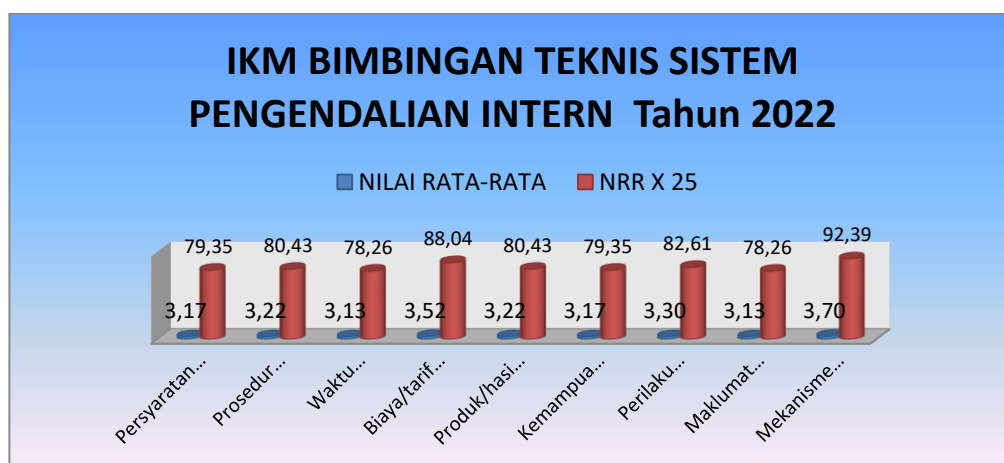
Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan dapat dilihat pada tabel 6 grafik 4 berikut :

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

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022



Grafik 7 Indeks Kepuasan Masyarakat Bimbingan Teknis Sistem Pengendalian Intern

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,29 dan indek kepuasan masyarakat 82,13. Nilai ini menunjukkan 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 dipertahankan 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

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022



Grafik 7 Indeks Kepuasan Masyarakat Bimbingan Teknis Bagi Fungsional Penyuluh Sosial

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,37427 dan indeks kepuasan masyarakat 84,3567. Nilai ini menunjukkan 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/tarif 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

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022



Grafik 7 Indeks Kepuasan Masyarakat Bimtek Bendahara Pengeluaran

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,28 dan indeks kepuasan masyarakat 82,04. Nilai ini menunjukkan 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. Sedangkan 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

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022

IKM Bimtek Pengarusutamaan Gender dan Perencanaan Angkatan II Tahun 2022



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

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,11 dan indeks kepuasan masyarakat 77,77. Nilai ini menunjukkan 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

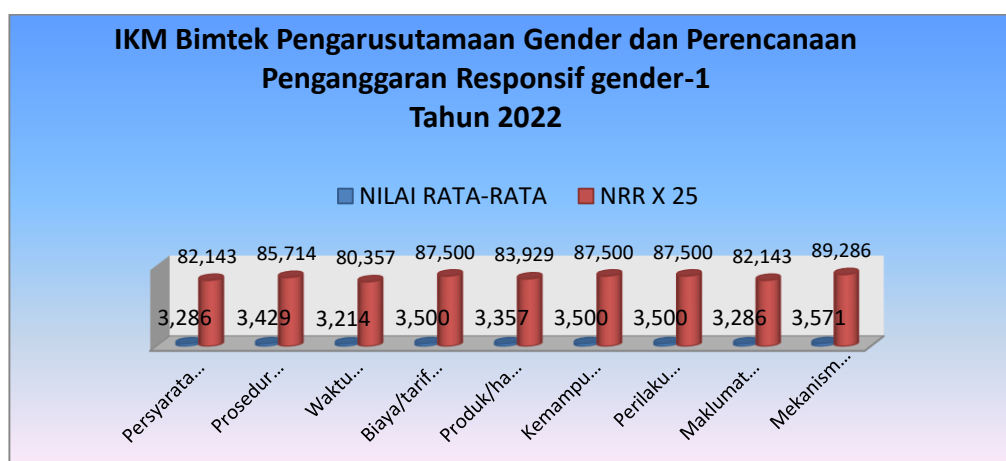
Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 3,40 atau 85,11 yang berarti pelayanan pada kegiatan Bimtek Pengarusutamaan Gender dan Perencanaan Angkatan I adalah kategori SANGAT BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 81,26-100.

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

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022



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

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,40 dan indek kepuasan masyarakat 85,12. Nilai ini menunjukkan 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

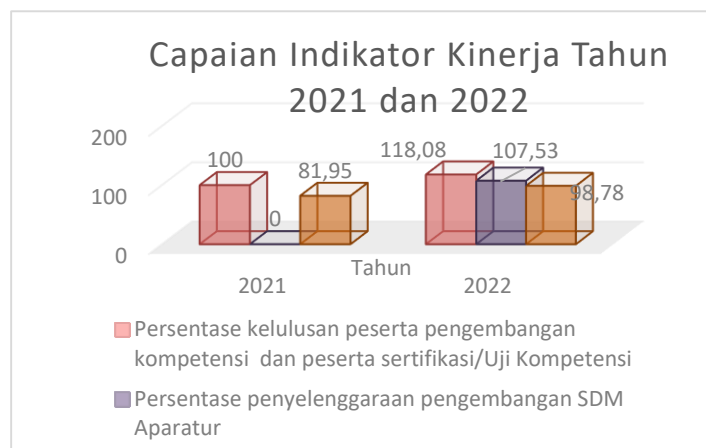
Pada masa mendatang 8 unsur dengan nilai sangat baik perlu dipertahankan dan 1 unsur dengan kategori baik perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

Tabel 3.10. Capaian Kinerja 2020-2022

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Capaian		
			2020	2021	2022
1	Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	1. Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi	101,1	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	100,33	81,95	98,78

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022

Gambar 3.2. Capaian indikator Kinerja Tahun 2021-2022



Pencapaian indikator kinerja berdasarkan sebagai berikut :

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022

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 pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi yaitu 85,24 dibandingkan 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 indikator sebesar 100%, hal ini ditunjang dengan perbaikan atas kekurangan kinerja pada tahun 2021 dari sisi kesesuaian materi dan kurikulum, komposisi pengajar, dan peningkatan pelayanan panitia serta sarana dan prasarana lainnya.
2. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur
Indikator ini merupakan indikator 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 indikator kinerja. Namun setiap tahun seluruh pengembangan SDM pencapaiannya 100%. Capaian indikator 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, manajerial 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, manajerial, 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 indikator 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.

Capaian Kinerja dengan target jangka menengah dan renstra

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET Renstra	REALISASI	PERSENTASE	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 Kompetensi	%	72	85,24	115,20	Sangat baik
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia	1. Persentase penyelesaian pengembangan SDM Aparatur	%	93	100	107,53	Sangat baik
		2. Indeks Kepuasan terhadap pelayanan	skor	82 (B)	81 (B)	98,78	Sangat baik
	Rata-rata					107,07	Sangat baik

Faktor Pendorong dan Penghambat

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 2022 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 kompetensi ASN
- c. Kurangnya penekanan dan tuntutan pengembangan kompetensi ASN dari Kepala Daerah.

Analisis Efisiensi

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

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.

Analisis program /kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

No	Sasaran	Indikator	% Capaian Kinerja	% Penyerapan Anggaran	Program
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	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	1. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	107,53	97,76	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
		2. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM	98,78	94,15	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022

Perjanjian Kinerja Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi dan Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur merupakan program Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Program yang menunjang pencapaian target perjanjian kinerja adalah Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan kegiatan :

1. Pengembangan Kompetensi Teknis
2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

Untuk perjanjian kinerja Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM merupakan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi. Pada program ini belum mendorong pencapaian target, dimana pelayanan atas pelaksanaan pengembangan SDM, masih ditemukan tingkat kepuasan yang

rendah, dan ini menjadi bahan kebijakan dalam penyusunan perbaikan dimasa mendatang.

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 2022 dapat 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 program 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	72	85,24	115,20	6.226.083.161	5.942.464.115	95,44
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	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

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:

1. Dari analisis sasaran perangkat daerah “Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan”, dengan indikator 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 indikator :
 - 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%.
3. 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 indikator Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur dengan efisiensi anggaran sebesar 2,24%.
4. Secara umum, pencapaian target tidak mengalami kendala yang signifikan, meskipun demikian masih terdapat permasalahan yang dapat menghambat peningkatan kinerja, seperti rendahnya motivasi peserta pelatihan dalam meningkatkan nilai kelulusan pelatihan.

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

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

Demikian Laporan Kinerja (LKj) BPSDM Provinsi Jambi Tahun Anggaran 2022 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

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI JAMBI
SELAKU PENGGUNA ANGGARAN
NOMOR : TAHUN 2023
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 2023
- KEDUA : Penyusunan laporan akuntabilitas Kinerja dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja dilakukan oleh pimpinan unit kerja dan disampaikan kepada Gubernur Jambi
- KETIGA : Inspektorat Wilayah Provinsi Jambi melakukan :
a. review atas capaian kinerja setiap unit kerja dalam rangka meyakinkan keandalan informasi yang disajikan dalam laporan akuntabilitas kinerja;
b. evaluasi terhadap pelaksanaan penyusunan laporan kinerja dan melaporkan hasil evaluasi kepada Gubernur Jambi.
- KEEMPAT : Peraturan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jambi,
Pada tanggal Januari 2022

KEPALA BADAN



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

INDIKATOR KERJA UTAMA (IKU)
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAMBI
TAHUN 2023

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Formulasi	Sumber Data	Ket
1	Tujuan : Terwujudnya sistem pengembangan sumber daya manusia aparatur berbasis kompetensi Sasaran : Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi	Jumlah peserta yang lulus _____ x 100% Jumlah peserta	Seluruh Bidang	
2	Tujuan : Terwujudnya BPSDM sebagai lembaga terakreditasi dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur secara terintegrasi di Provinsi Jambi Sasaran : Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	1. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	Jumlah penyelenggaraan pengembangan SDM aparatur _____ x 100% Jumlah rencana penyelenggaraan pengembangan SDM aparatur	Seluruh Bidang	
		2. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM	Nilai Rata-Rata Kuisisioner Tertimbang x 25	Bagian Program	

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



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

Pihak Kedua
Gubernur Jambi

Jambi, Januari 2022

Pihak Pertama
Kepala Badan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Provinsi Jambi

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

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

LAMPIRAN 5 PENGHARGAAN



Akreditasi Lembaga BPSDM 1



Akreditasi PKA, PKP dan Latsar 1



Alhamdulillah BPSDM Provinsi
Jambi mendapatkan Anugerah
Keterbukaan Informasi Badan



PEMERINTAH PROVINSI JAMBI INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Letjen M.T. Haryono No. 2, Telanaipura, Jambi
Telp.(0741) 61606 – Fax. (0741) 62317, Website : www.inspektorat@jambiprov.go.id

Jambi, 7 Juni 2023 M
7 Dzulhijah 1444 H

Nomor : LAP-700/213 /ITPROV-4/VI/2023
Sifat : Penting
Lampiran :-
Hal : Laporan Hasil Evaluasi AKIP
Tahun 2022

Kepada
Yth. Kepala Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Provinsi
Jambi
di-

Jambi

Inspektorat Daerah Provinsi Jambi telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2022, dengan hasil evaluasi sebagai berikut:

1. Pendahuluan

a. Dasar Hukum Evaluasi

Dasar hukum pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), sebagai berikut:

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 5) Keputusan Gubernur Jambi Nomor 729/KEP.GUB/SETDA.ORG-2.2/2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Lingkup Pemerintah Provinsi Jambi;
- 6) Keputusan Gubernur Jambi Nomor 118/KEP.GUB/ITPROV-4/2023 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Jambi; dan
- 7) Surat Perintah Tugas Inspektur Nomor 090/161/SPT/ITPROV-1.1/III/2023 tanggal 27 Maret 2023.

b. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan Akuntabilitas Kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel, meningkatnya kualitas pelayanan publik, meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan Akuntabilitas Kinerja dilaksanakan dengan penerapan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan serangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan suatu sistem manajemen yang menerapkan siklus *Planning, Do, Check* dan *Act* dimana pada masing-masing proses dibutuhkan suatu evaluasi untuk mengetahui sejauh mana suatu instansi pemerintah melaksanakan dan memperlihatkan kinerjanya dalam bentuk umpan balik yang dilaksanakan secara terus menerus.

Evaluasi bertujuan untuk mendorong upaya peningkatan akuntabilitas kinerja masing-masing instansi pemerintah secara konsisten dalam rangka mewujudkan capaian kinerja organisasi sesuai yang diamanatkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jambi dan Rencana Strategi (RENSTRA) masing-masing Perangkat Daerah.

Penerapan SAKIP pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2021 memperoleh Kategori "BB" yang diinterpretasikan sebagai Perangkat Daerah yang dalam penerapan SAKIP Sangat Baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.

c. Tujuan Evaluasi

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Mendapatkan informasi tentang implementasi SAKIP;
- 2) Menilai tingkat implementasi SAKIP;
- 3) Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- 4) Memberikan rekomendasi perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
- 5) Memonitor tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi tahun sebelumnya.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

- 1) Penilaian perencanaan kinerja atas ketersediaan dokumen, dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, dan telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- 2) Penilaian pengukuran kinerja telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien;
- 3) Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya; dan
- 4) Penilaian akuntabilitas kinerja internal dilaksanakan dengan sumber daya yang memadai dan berdampak dalam peningkatan implementasi SAKIP secara efektifitas dan efisien kinerja.

e. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi antara kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) serta kendala yang ada. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja. Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, yaitu:

1) *Ceklis* Pengumpulan Data dan Informasi

Teknis Pengumpulan Data dan Informasi berupa menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh Perangkat Daerah secara mandiri. *Checklist* kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen.

WPJ	PT	KT
		

2) Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana

Teknis Tanya Jawab Sederhana merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi. Komunikasi dilakukan dengan wawancara langsung dan melalui media telekomunikasi yang tersedia seperti telepon dan *chat*.

3) Observasi

Teknis observasi dilakukan dengan cara pengamatan terhadap suatu proses berjalannya aktivitas yang berlangsung pada Perangkat Daerah.

f. Gambaran Umum Unit Kerja

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi dan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi mempunyai tugas membantu Gubernur dalam rangka menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan daerah dibidang pengembangan sumber daya manusia aparatur berdasarkan peraturan perundang-undangan. Susunan Organisasi BPSDM adalah sebagai berikut:

1. Kepala Badan
2. Sekretariat, membawahi:
 - a) Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 - b) Subbagian Program dan Pelaporan; dan
 - c) Subbagian Keuangan dan Aset.
3. BidangSertifikasi, Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan,membawahi:
 - a) Subbidang Sertifikasi Kompetensi;
 - b) Subbidang Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi; dan
 - c) Subbidang Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama.
4. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti membawahi:
 - a) Subbidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Pelayanan Dasar Dan Pilihan;
 - b) Subbidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Non Pelayanan Dasar; dan
 - c) Subbidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang.
5. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional membawahi:
 - a) Subbidang Pengembangan Kompetensi Umum Jabatan Administrasi;
 - b) Subbidang Pengembangan Kompetensi Pilihan Jabatan Administrasi;
 - c) Subbidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional.
6. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, membawahi:
 - a) Subbidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah;
 - b) Subbidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Struktural; Dan
 - c) Subbidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Dan Prajabatan.
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

Penetapan kinerja utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2022 berpedoman pada Rencana Strategis 2021-2026 yang sekaligus menjadi Perjanjian Kinerja Tahun 2022, sebagaimana tabel berikut:

Indikator Kinerja Utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi.

WPJ	PT	KT
		

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja
1	Terwujudnya sistem pengembangan sumber daya manusia aparatur berbasis kompetensi	Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi
	Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	
2	Terwujudnya BPSDM sebagai lembaga terakreditasi dalam Penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur secara terintegrasi di Provinsi Jambi	Persentase Penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur
	Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM

Perjanjian Kinerja BPSDM Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi	72
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur	93
		Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM	82 (B)

Dalam mewujudkan target kinerja tahun 2022 tersebut, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi mendapat dukungan anggaran APBD sebesar Rp25.887.082.939,00 yang digunakan untuk melaksanakan 2 program dengan 8 kegiatan, dengan rincian sebagai berikut:

NO	PROGRAM	ANGGARAN (Rp)
1	2	3
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	19.162.251.028,-
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	6.724.831.911,-
JUMLAH		25.887.082.939,00

g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Unit Kerja

Penilaian Implementasi SAKIP Unit Kerja dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s/d 100 yang selanjutnya diberikan kategori peringkat untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut:

WPJ	PT	KT
Ⓔ	Ⓐ	Ⓕ

No	Kategori	Nilai Angka	Interprestasi
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan
2	A	>80-90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi dan sangat akuntabel.
3	BB	>70-80	Sangat Baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
4	B	>60-70	Baik, akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5	CC	>50-60	Cukup (memadai), akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6	C	>30-50	Kurang, sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7	D	0-30	Sangat kurang, sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan sebagian perubahan yang sangat mendasar.

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 yang merupakan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP Tahun 2022 memperoleh nilai 73,10 kategori "BB" dengan interpretasi "Sangat baik" dengan catatan. Rincian hasil penilaian setiap komponen evaluasi sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
			Keberadaan (20%)	Kualitas (30%)	Pemanfaatan (50%)	
1	Perencanaan Kinerja	30%	4,8	7,2	10,5	22,50
2	Pengukuran Kinerja	30%	4,8	6,3	12,00	23,10
3	Pelaporan Kinerja	15%	2,4	3,6	5,25	11,25
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	1,5	6	8,75	16,25
	NILAI AKUNTABILITAS KINERJA	100	13,5	23,1	36,5	73,10

h. Tindak Lanjut Evaluasi Tahun Sebelumnya

Terhadap hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi tahun 2021, telah dilakukan tindak lanjut sebagai berikut:

No	Saran/Rekomendasi	Tindak Lanjut
----	-------------------	---------------

WPJ	PT	KT
		

<p>Direkomendasikan kepada Kepala Badan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia agar :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memanfaatkan Rencana kinerja tahunan dalam penyusunan anggaran 2. Melakukan Pengumpulan data kinerja atas rencana aksi secara berkala 3. Pengukuran kinerja dikembangkan dengan menggunakan teknologi informasi 4. Memanfaatkan IKU dalam penyusunan dokumen dokumen perencanaan dan penganggaran 5. Memonitor pencapaian Target kinerja eselon III dan IV dan dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward dan punishment 6. Mereviu IKU secara berkala 7. Menyajikan informasi tentang analisis efesiensi penggunaan sumber daya dalam Laporan Kinerja 7 Menggunakan Informasi yang disajikan dalam perbaikan perencanaan peningkatan kinerja untuk penilaian kinerja 8. Rencana aksi ditindaklanjuti dalam bentuk langkah - langkah nyata 	<p>Selesai ditindaklanjuti</p>
--	--------------------------------

2. Gambaran Hasil Evaluasi

a. Perencanaan Kinerja

1) Kondisi Pemenuhan Dokumen Perencanaan Kinerja

- a) Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja yaitu Keputusan Gubernur Jambi Nomor 729/Kep.Gub/Setda.Org-2.2/2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Jambi Tanggal 16 Agustus 2022;
- b) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang yaitu Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 6 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jambi tahun 2005-2025;
- c) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah yaitu Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 11 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jambi Tahun 2021-2026 dan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 2 Tahun 2022 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026;
- d) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek/tahunan yaitu Renja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 dan perubahannya;
- e) Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja yaitu Rencana Aksi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022; dan
- f) Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja yaitu DPA Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran 2022 dan perubahannya.

2) Kondisi Kualitas Perencanaan Kinerja

- a) Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan/ditetapkan yaitu: Renstra beserta perubahannya, Renja beserta perubahannya, Rencana Aksi, dan DPA beserta perubahannya;
- b) Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan pada aplikasi

WPJ	PT	KT
		

- c) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai yaitu perjanjian kinerja Pimpinan Perangkat Daerah (Eselon II) sudah diturunkan pada unit kerja s/d Eselon IV melalui diagram pohon kinerja;
- d) Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan / Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai yaitu tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam Renstra sudah sesuai dengan visi dan misi Perangkat Daerah, sebagaimana berikut:

No	Tujuan	Sasaran
1	Terwujudnya sistem pengembangan sumber daya manusia aparatur berbasis kompetensi	Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan
2	Terwujudnya BPSDM sebagai lembaga terakreditasi dalam Penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur secara terintegrasi di Provinsi Jambi	Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur

- e) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART yaitu target kinerja pada dokumen perencanaan Renstra dan Renja sudah masuk dalam kriteria SMART (*specific*/jelas tujuannya, *measureable*/memiliki indikator yang dapat diukur, *achievable*/bisa tercapai, *relevan*/sesuai dengan visi/misi/tujuan Perangkat Daerah, *time bond*/terdapat target waktu yang jelas), sebagaimana berikut:

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja Tujuan/Sasaran pada Tahun ke				
				2022	2023	2024	2025	2026
1	Terwujudnya system pengembangan sumber daya manusia aparatur berbasis kompetensi	Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi		72	75	78	81	84
	Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan							
2	Terwujudnya BPSDM sebagai lembaga terakreditasi dalam Penyelenggaraan pengembangan kompetensi	Persentase Penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur		93	95	97	99	99

WPJ	PT	KT
		

aparatur secara terintegrasi di Provinsi Jambi									
Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur									

- f) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable*/tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis) yaitu IKU selaras dengan tujuan dan sasaran disetiap dokumen Renstra dan Renja serta IKU tahun 2022 merupakan tahun pertama pelaksanaan dari Renstra Tahun 2021-2026;
- g) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis yaitu target minimal yang ditetapkan pada Renja sesuai dengan Renstra;
- h) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*) yaitu diagram *Cascading* telah menunjukkan kesinambungan antara tujuan dengan sasaran dan antara organisasi dengan unit kerja;
- i) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*);
- j) Setiap unit kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yaitu pegawai eselon 2-3 dan seluruh pegawai fungsional dan struktural telah membuat perencanaan kinerja dalam bentuk Perjanjian Kinerja (PK); dan
- k) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yaitu Pegawai struktural, fungsional, dan staf menetapkan SKP atau PK yang ditandatangani oleh atasan langsung sebagai komitmen dalam pencapaian target kinerja.

3) Kondisi Pemanfaatan Perencanaan Kinerja

- a) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai yaitu pada DPA Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 jumlah anggaran sebesar Rp25.887.082.939,00 dengan jumlah 2 program, 8 kegiatan, 23 sub kegiatan;
- b) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai yaitu Rencana Aksi telah memuat program, kegiatan, dan sub kegiatan serta target yang harus dicapai setiap triwulan untuk mendukung kinerja;
- c) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track* yaitu target triwulan dalam Rencana Aksi sesuai dengan target setiap triwulan yang telah ditetapkan pada Renja;
- d) Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala yaitu program, kegiatan dan sub kegiatan pada monev triwulan 1,2,3, dan 4 menunjukkan realisasi target setiap triwulan dan dokumen monev ditandatangani pejabat terkait;
- e) Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya tidak menginformasikan kinerja melainkan anggaran dalam program dan kegiatan.
- f) Dokumen Perencanaan Kinerja (Renja) tidak memuat informasi perbaikan/penyempurnaan untuk peningkatan kinerja yang lebih baik dari target yang direncanakan untuk peningkatan target melainkan menginformasikan anggaran program dan kegiatan.

WPJ	PT	KT

- g) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan yaitu Eselon 2, dan 3 telah membuat PK sebagai wujud komitmen dalam pencapaian target kinerja dan penggunaan anggaran; dan
- h) Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan yaitu Setiap pegawai membuat dan menandatangani Perjanjian Kinerja sebagai wujud komitmen dalam pencapaian target kinerja dan penggunaan anggaran.

b. Pengukuran Kinerja

1) Kondisi Pemenuhan Dokumen Pengukuran Kinerja

- a) Belum ada SK tentang Petunjuk Teknis Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan Data kinerja;
- b) Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja yaitu IKU, Renstra, Renja, PK, dan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 46 Tahun 2020; dan
- c) Terdapat SOP Pengumpulan Data dan Penyusunan Laporan Kinerja BPSDM Nomor : S. /BPSDM-1.2/III/2019, namun tidak dibubuhi Nomor dan tanggal.

2) Kondisi Kualitas Pengukuran Kinerja

- a) Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja yaitu terdapat lembar monitoring evaluasi disertai daftar hadir yang ditandatangani oleh pimpinan Perangkat Daerah;
- b) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan yaitu terdapat sumber data pengukuran kinerja yang disajikan dalam LKj Unit Kerja;
- c) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan yaitu ada data capaian kinerja realisasi fisik dan keuangan serta formulasi perhitungan capaian kinerja sesuai dengan IKU;
- d) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala yaitu terdapat jadual, notulensi dan dokumentasi pengukuran kinerja triwulan;
- e) Setiap level organisasi yang melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang namun tidak melampirkan laporan monev triwulan 1,2,3, dan 4 disertai dengan daftar hadir dan diketahui oleh Kepala BPSDM Provinsi Jambi
- f) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) yaitu aplikasi <http://simantap.jambiprov.go.id> aplikasi SKP Online (<http://skp.jambiprov.go.id>, SIPD Kemendagri <https://sipd.kemendagri.go.id>, Aplikasi <http://paket.jambiprov.go.id>
- g) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

3) Kondisi Pemanfaatan Pengukuran Kinerja

- a) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan yaitu Peraturan Gubernur Jambi Nomor 271/KEP.GUB/BKD-5.1/2023 tentang Penetapan Besaran Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi;
- b) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional yaitu terdapat Pergub/Kepgub mengenai penempatan/penghapusan jabatan struktural dan fungsional berdasarkan kinerja pegawai;
- c) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*Refocusing*) Organisasi yaitu dokumen perencanaan kinerja mengalami pergeseran

WPJ	PT	KT

atau perubahan (Renja Perubahan)/ terdapat penyesuaian dalam target;

- d) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja yaitu hasil Monev Triwulan menginformasikan realisasi kinerja, faktor hambatan dan solusi serta rekomendasi perbaikan;
- e) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja yaitu Kepala Perangkat Daerah membuat penyesuaian kebijakan dengan terbitnya Renja Perubahan yang telah diformalkan;
- f) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja dimana perubahan rencana kinerja yang telah ditetapkan hanya terjadi pada anggaran bukan pada tujuan, sasaran, program, kegiatan atau Sub Kegiatan agar target yang telah ditetapkan tercapai;
- g) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja yaitu terdapat perubahan atau penyesuaian anggaran berdasarkan Renja Perubahan dan hasil pengukuran kinerja pada Monev Renja Triwulan;
- h) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja yaitu LKj menginformasikan efisiensi anggaran yang berdasarkan target dan realisasi kinerja dengan rencana dan realisasi anggaran yang digunakan;
- i) Setiap unit / satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yaitu Monev Renja Triwulan memberikan informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan/rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan; dan
- j) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yaitu SKP bulanan setiap pegawai memberikan laporan pengukuran kinerja bulanan yang memberikan informasi mengenai target dan realisasi capaian kinerja setiap bulan.

c. Pelaporan Kinerja

1) Kondisi Pemenuhan Dokumen Pelaporan Kinerja

- a) Dokumen Laporan Kinerja Tahun 2022 telah disusun;
- b) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala
- c) Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan yaitu LKj telah ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah dengan disertai stempel Perangkat Daerah;
- d) Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan yaitu pada aplikasi esr.menpan.go.id pada Aplikasi 2023 pada aplikasi bappeda.jambiprov.go.id; dan
- e) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu yaitu bukti Surat Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia kepada Kepala Biro Organisasi Nomor : S-09/BPSDM-1.2/1/2023 tanggal 4 Januari 2023.

2) Kondisi Kualitas Pelaporan Kinerja

- a) Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar yaitu penyusunan LKj sesuai dengan PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b) Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yaitu pada bab III LKj telah menyajikan capaian Kinerja;
- c) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan;
- e) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;

WPJ	PT	KT
		

- f) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- g) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*);
- h) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya;
- i) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja; dan
- j) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).

3) Kualitas Pemanfaatan Pelaporan Kinerja

- a) Informasi dalam laporan kinerja yang selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab) yaitu penetapan LKJIP dan Monev yang dihadiri dan ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah tidak dilengkapi dengan daftar hadir rapat;
- b) Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai yaitu LKJIP memberikan informasi target kinerja dan anggaran dengan realisasi kinerja dan anggaran yang tertera pada PK;
- c) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja yaitu LKJIP memberikan informasi mengenai target dan realisasi yang telah ditetapkan pada sasaran dan perjanjian kinerja sudah sesuai dengan aktivitas yang dilaksanakan meliputi program, sub kegiatan, dan kegiatan;
- d) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja yaitu LKJIP menyajikan informasi keuangan/anggaran (target dan realisasi) masing-masing sasaran/indikator kinerja sesuai PK Pejabat Eselon, Fungsional, dan Struktural;
- e) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja yaitu LKJIP menyajikan informasi terhadap realisasi kinerja dan anggaran;
- f) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya yaitu terdapat rekomendasi atau langkah antisipasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya berdasarkan hambatan atau kendala dalam pelaksanaan kinerja berjalan; dan
- g) Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi. Ada efisiensi dan efektif anggaran sebagai wujud kepedulian dan berkomitmen serta adanya rekomendasi atas kendala/hambatan sebagai wujud kepedulian.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

1) Kondisi Pemanfaatan Dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a) Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yaitu Keputusan Gubernur Jambi Nomor 118 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Jambi;
- b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dilaksanakan pada seluruh unit kerja/Perangkat Daerah tidak dilengkapi dengan laporan Monev 1,2,3, dan 4 setiap bidang (Laporan ditandatangani)
- c) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dilaksanakan secara berjenjang yaitu Proses monev yang dilakukan secara *bottom up*. tidak dilengkapi dengan laporan Monev 1,2,3, dan 4 berjenjang dari level staf hingga level atas (laporan ditandatangani)

2) Kondisi Kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

WPJ	PT	KT
		

- a) Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum didukung dengan SK Kepala BPSDM tentang Pembentukan Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) di Lingkup BPSDM Provinsi Jambi.
- b) Terdapat SOP Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal BPSDM Nomor : S. 30/BPSDM-1.2/III/2020 Tanggal Maret 2022 namun tidak dibubuhi tanggal;
- c) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai yaitu dilaksanakan oleh pegawai yang memiliki kompetensi dengan bukti sertifikat Bimtek tentang Peningkatan kualitas sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
- d) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai yaitu Monev Triwulan menginformasikan target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi; dan
- e) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/Perangkat Daerah yaitu Program, kegiatan, dan sub kegiatan yang di input pada monev harus sesuai dengan PK (JPT Pratama, Adminisitrator, Pengawas/atau yang disetarakan beserta 1 orang pegawai) yang telah disetujui/ditetapkan.

3) Kondisi Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti yaitu rekomendasi perbaikan atas factor hambatan pada Monev telah dilaksanakan dan ada peningkatan realisasi target pada Monev Triwulan berikutnya;
- b) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal yaitu rekomendasi pada LHE AKIP tahun sebelumnya (2021) telah ditindaklanjuti oleh Perangkat Daerah;
- c) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
- d) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- h) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum dimanfaatkan secara optimal, dimana seluruh realisasi target kinerja yang diinformasikan pada LKJIP lebih kecil dari 100%.

e. Evaluasi atas Capaian Kinerja

Capaian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2022 ini merupakan laporan capaian kinerja berdasarkan Perjanjian Kinerja tahun 2022 sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Predikat
1	Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi	72	85,24	115,20	Sangat Baik
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur	93	100	107,53	Sangat Baik
		Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM	82 (B)	81 (B)	98,78	Sangat Baik

WPJ	PT	KT

3. Rekomendasi

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Menginformasikan kinerja pada dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya;
- b. Memuat informasi perbaikan/penyempurnaan untuk peningkatan kinerja yang lebih baik dari target yang direncanakan untuk peningkatan target ke dalam Dokumen Perencanaan Kinerja;
- c. Membuat SK tentang Petunjuk Teknis Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan data kinerja;
- d. Membubuhi Nomor dan tanggal pada SOP Pengumpulan Data dan Penyusunan Laporan Kinerja BPSDM Nomor : S. /BPSDM-1.2/III/2019.
- e. Melampirkan laporan monev triwulan 1,2,3, dan 4 disertai dengan daftar hadir yang diketahui oleh Kepala BPSDM Provinsi Jambi, pada setiap level organisasi yang melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang;
- f. Pengukuran kinerja agar mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja dimana perubahan rencana kinerja yang telah ditetapkan terjadi pada tujuan, sasaran, program, kegiatan atau Sub Kegiatan agar target yang telah ditetapkan tercapai;
- g. Dalam penetapan LKJIP dan Monev yang dihadiri dan ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah agar dilengkapi dengan daftar hadir rapat;
- h. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dilaksanakan pada seluruh unit kerja agar dilengkapi dengan laporan Monev 1,2,3, dan 4 setiap bidang (Laporan ditandatangani Kepala Bidang);
- i. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dilaksanakan secara berjenjang yaitu Proses monev yang dilakukan secara *bottom up*, agar dilengkapi dengan laporan Monev 1,2,3, dan 4 berjenjang dari level staf hingga level atas (laporan ditandatangani);
- j. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dilaksanakan agar didukung dengan SK Kepala BPSDM tentang Pembentukan Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) di Lingkup BPSDM Provinsi Jambi;
- k. Membubuhi tanggal pada SOP Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal BPSDM Nomor : S. 30/BPSDM-1.2/III/2020 Tanggal Maret 2022;
- l. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dimanfaatkan secara optimal, sehingga seluruh realisasi target kinerja yang diinformasikan pada LKJIP sama dengan atau lebih besar dari 100%.

4. Penutup.

a. Kesimpulan

Implementasi SAKIP pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi menunjukkan adanya perbaikan dan peningkatan dari tahun sebelumnya. Berdasarkan hasil evaluasi SAKIP yang telah dilaksanakan, Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2022 adalah 73,10 kategori "Sangat Baik" dengan Predikat "BB".

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terdapat perubahan komponen/sub komponen dan bobot penilaian AKIP pada Kertas Kerja Evaluasi sehingga tidak dapat dilakukan perbandingan capaian kinerja perkomponen dengan tahun sebelumnya.

b. Saran

Pelaksanaan dan pencapaian kinerja sesuai dengan perjanjian kinerja dan anggaran yang telah dialokasikan merupakan tanggung jawab pimpinan.

WPJ	PT	KT
		

Oleh karena itu perlu adanya komitmen yang kuat dari pimpinan untuk meningkatkan Implementasi SAKIP di unit kerja yang dipimpinnya sehingga memberikan motivasi kepada bawahan untuk saling bersinergi untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pemberian *reward* dan *punishment* dapat mendorong dan memberikan motivasi bagi bawahan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami mengapresiasi segala upaya yang dilakukan oleh Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi beserta jajaran dalam menerapkan SAKIP di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dan diharapkan meningkatkan kinerja dan penguatan akuntabilitas unit kerja sehingga Laporan Kinerja unit kerja lebih baik pada tahun yang akan datang, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

INSPEKTUR,

H. AGUS HERIANTO, S.H., QGIA
Pembina Utama Madya
NIP. 19690819 199703 1 004

WPJ	PT	KT
		

**MATRIKS TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI SAKIP BPSDM PROVINSI JAMBI TAHUN 2022 PROGRESS PERBAIKAN IMPLEMENTASI
SAKIP PEMERINTAH PROVINSI JAMBI PADA TAHUN 2023**

No	Rekomendasi	Rencana AksiTindak Lanjut	Target	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Status / Progress Penyelesaian
a	Menginformasikan kinerja pada dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya	Menambahkan penyampaian perbaikan kinerja pada bab 2.2 Analisis Kinerja Pelayanan BPSDM dokumen Rancangan Akhir Renja Perubahan Tahun 2023 dan Ranwal Renja Tahun 2024	1 dokumen	14 s/d 18 Agustus 2023	BPSDM Provinsi Jambi	selesai
b	Memuat informasi perbaikan/penyempurnaan untuk peningkatan kinerja yang lebih baik dari target yang direncanakan untuk peningkatan target ke dalam dokumen perencanaan kinerja	Menambahkan informasi perbaikan/penyempurnaan untuk peningkatan kinerja yang lebih baik dari target yang direncanakan untuk peningkatan target ke dalam bab 2.2 Analisis Kinerja Pelayanan BPSDM dokumen Rancangan Akhir Renja Perubahan Tahun 2023 dan Ranwal Renja Tahun 2024	1 dokumen	14 s/d 18 Agustus 2023	BPSDM Provinsi Jambi	selesai
c	Membuat SK tentang petunjuk teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja	Membuat SK tentang petunjuk teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja	1 SK	14 s/d 18 Agustus 2023	BPSDM Provinsi Jambi	selesai
d	Membubuhi nomor dan tanggal pada SOP pengumpulan data penyusunan laporan kinerja BPSDM Nomor : S. / BPSDM-1.2/III/2019	Memperbarui SOP pengumpulan data penyusunan laporan kinerja BPSDM tahun 2023	1 SOP	14 s/d 18 Agustus 2023	BPSDM Provinsi Jambi	selesai

No	Rekomendasi	Rencana Aksi/Tindak Lanjut	Target	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Status / Progress Penyelesaian
e	Melampirkan laporan monev triwulan 1,2,3, dan 4 disertai dengan daftar hadir yang diketahui oleh kepala BPSDM Provinsi Jambi, pada setiap level organisasi yang melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang;	Menyusun laporan laporan monev triwulan 1,2,3, dan 4 disertai dengan daftar hadir yang diketahui oleh kepala BPSDM Provinsi Jambi, pada setiap level organisasi yang melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang	1 dokumen	14 s/d 18 Agustus 2023	BPSDM Provinsi Jambi	selesai
f	Pengukuran kinerja agar mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja dimana perubahan rencana kinerja yang telah ditetapkan terjadi pada tujuan, sasaran, program, kegiatan atau sub kegiatan agar target yang telah ditetapkan tercapai	Telah dilakukan pengukuran kinerja yang berpengaruh pada aktivitas pencapaian kinerja secara berkala	1 dokumen laporan monev	14 s/d 18 Agustus 2023	BPSDM Provinsi Jambi	selesai
g	Dalam penetapan LKjIP dan monev dihadiri dan ditandatangani Kepala Perangkat Daerah agar dilengkapi dengan daftar hadir rapat	Terlampir daftar hadir monev dan diketahui oleh Kepala BPSDM	1 dokumen laporan monev	14 s/d 18 Agustus 2023	BPSDM Provinsi Jambi	selesai
h	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilaksanakan pada seluruh unit kerja dilengkapi dengan laporan monev 1,2,3 dan 4 setiap bidang (laporan ditanda tangani kepala bidang)	Terlampir laporan monev berjenjang dari bidang	1 dokumen laporan monev	14 s/d 18 Agustus 2023	BPSDM Provinsi Jambi	selesai
i	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilaksanakan secara berjenjang yaitu proses monev yang dilakukan secara bottom up, agar dilengkapi dengan laporan monev	Terlampir laporan monev berjenjang dari bidang	1 dokumen laporan monev	14 s/d 18 Agustus 2023	BPSDM Provinsi Jambi	selesai

No	Rekomendasi	Rencana AksiTindak Lanjut	Target	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Status / Progress Penyelesaian
	dengan monev 1,2,3, dan 4 secara berjenjang dari level staf hingga level atas (laporan ditandatangani)					
j	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilaksanakan agar didukung dengan SK Kepala BPSDM tentang pembentukan tim evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) di lingkup BPSDM Provinsi Jambi	Terlampir SK Kepala BPSDM tentang pembentukan tim evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) di lingkup BPSDM Provinsi Jambi	1 SK Ka. BPSDM Provinsi Jambi	14 s/d 18 Agustus 2023	BPSDM Provinsi Jambi	selesai
k	Membubuhi tanggal SOP Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal BPSDM No. S.30/BPSDM-1.2/III/2020 tanggal Maret 2022	SOP telah diperbarui terlampir	1 SOP	14 s/d 18 Agustus 2023	BPSDM Provinsi Jambi	selesai
l	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dimanfaatkan secara optimal, sehingga seluruh realisasi target kinerja yang diinformasikan pada LKjIP sama degnan atau lebih besar dari 100%	Telah dituangkan dalam laporan LKjIP	1 LKjIP	14 s/d 18 Agustus 2023	BPSDM Provinsi Jambi	selesai

Jambi, 15 - Agustus 2023
KEPALA BADAN


H. MUKTI, SE, ME
Pembina Utama Muda
NIP. 197011121999031002



PEMERINTAH PROVINSI JAMBI
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan. H. Agus Salim No. 19, Kota baru, Jambi 36129 Telp. (0741) 41124, 42170, Fax. (0741) 42978,
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 : 43 TAHUN 2023
TENTANG

PETUNJUK TEKNIS PENGUKURAN DAN PENGUMPULAN DATA
KINERJA DILINGKUNGAN BPSDM PROVINSI JAMBI

Menimbang : a. dalam rangka mewujudkan kecepatan akses, kualitas data kinerja yang akurat, valid dan dapat diandalkan, maka perlu disusun pedoman pengukuran dan pengumpulan data kinerja di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati Serang tentang Pedoman Pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

Mengingat : 1. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;

2. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;

3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024;

4. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

5. Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi

6. 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 : **KEPUTUSAN KEPALA BPSDM PROVINSI JAMBI**
TENTANG PETUNJUK TEKNIS PENGUKURAN DAN
PENGUMPULAN DATA KINERJA DI LINGKUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

PERTAMA : Pelaksanaan pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja di Lingkungan BPSDM Provinsi Jambi meliputi:

a. pengumpulan Data Indikator Kinerja Utama (IKU);

b. pengumpulan Data Indikator Kinerja Kegiatan (IKK); dan

c. pengumpulan Data kinerja Lainnya.

- KEDUA : Penanggungjawab pengumpulan data kinerja di lingkungan perangkat daerah adalah Sekretaris dan kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan
- KETIGA : Pengumpulan Data IKU dan IKK sebagaimana dimaksud, dilakukan untuk Pengukuran Kinerja, baik untuk Pengukuran Kinerja Utama (PKU) maupun untuk Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK).
- KEEMPAT : Pengumpulan Data IKU sebagaimana terdiri dari pengumpulan Indikator Keluaran setingkat lebih tinggi (*Output Penting*), Hasil (*Outcome*), Manfaat (*Benefit*), dan Dampak (*Impact*) dapat diukur pada akhir periode selesainya suatu program *dan/atau* dalam rangka mengukur pencapaian tujuan dan sasaran BPSDM Provinsi Jambi dengan formulasi yang telah ditetapkan melalui surat keputusan.
- KELIMA : Pengumpulan Data IKK terdiri dari pengumpulan Indikator Masukan (*Input*), Keluaran(*Output*) dan Hasil (*Outcome*), dilakukan secara terencana dan sistematis dalam rangka mengukur Capaian Kinerja suatu Kegiatan pada Unit Kerja dalam kurun waktu tertentu.
- KEENAM : Metode pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja dapat diperoleh melalui pengumpulan data kinerja yang berasal dari 2 (dua) sumber Data Utama, yaitu:
a. sumber Data Internal; dan
b. sumber Data Eksternal.
- KETUJUH : Data Internal merupakan data yang berasal dari Unit Kerja yang bersangkutan baik yang berupa dokumen, laporan, ataupun sebagai bagian dari sistem informasi yang diterapkan.
- KEDELAPAN : Data Eksternal merupakan data yang berasal dari luar Instansi Pemerintah Daerah baik berupa data primer maupun data sekunder.
- KESEMBILAN : Untuk melakukan pengukuran dan pengumpulan data kinerja secara efektif dan efisien, melalui Sistem Informasi Kinerja.
- KESEPULUH : Sistem Informasi Kinerja adalah sistem informasi yang mengintegrasikan data kinerja dan data terkait lainnya yang dibutuhkan dalam Pengukuran Kinerja dilakukan secara terpadu dengan sistem informasi yang ada.
- KESEBELAS : Dalam rangka Pengumpulan Data Kinerja setiap akhir bulan, Sekretaris dan Kepala Sub Bagian program dan pelaporan menyampaikan permintaan data kinerja kepada eselon III/IV.

KEDUA BELAS : Peraturan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jambi,
Pada tanggal 15 Agustus 2023
KEPALA BADAN



H. MUKTI, SE, ME
Pembina Utama Muda
NIP. 197011121999031002



**LAPORAN
MONITORING DAN EVALUASI
PELAKSANAAN RENCANA KERJA TAHUN 2023
TRIWULAN I (SATU)**

Oleh:

Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan

**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA PROVINSI JAMBI**

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	2
KATA PENGANTAR	1
BERITA ACARA EVALUASI INTERNAL PELAKSANAAN RENCANA KERJA TAHUNAN (RENJA) TRIWULAN I BPPSDM PROVINSI JAMBI TAHUN 2023	2
BAB I PENDAHULUAN	8
1.1. Latar Belakang	8
1.2. Tujuan.....	8
BAB II PELAKSANAAN.....	4
2.1 Jadwal Pelaksanaan	4
2.2 Prosedur Pelaksanaan	4
BAB III LAPORAN HASIL PENCAPAIAN SASARAN BPPSDM PROVINSI JAMBI.....	5
BAB IV PENUTUP	11

KATA PENGANTAR

Pelaksanaan Rencana Kerja (Renja) BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2023, hendaknya mengupayakan pencapaian standar penyelenggaraan pelayanan birokrasi yang lebih sehat dan berdaya saing. Selain itu, pencapaian harus mengarah pada pemenuhan Rencana Kerja BPSDM Provinsi Jambi tahun 2023.

Berpedoman pada prosedur monitoring dan evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja BPSDM Provinsi Jambi, maka berdasarkan peraturan Gubernur Jambi No.59 Tahun 2016 dan perintah lisan Kepala BPSDM Provinsi Jambi telah menugaskan Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan untuk melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan rencana kerja tahun 2023 .

Hasil Monev Rencana Kerja tahun 2023 diharapkan akan memberikan informasi keberhasilan yang akan lebih memacu peningkatan pencapaian kinerja di semua program. Selanjutnya, dari kegiatan ini juga akan diperoleh informasi keterbatasan capaian beberapa indikator. Dengan demikian, Kepala BPSDM diharapkan dapat melakukan tindak lanjut perbaikan. Selain itu, mengingat beberapa indikator tahun 2023 yang sudah tercapai, maka penetapan standar baru yang lebih tinggi sangat diperlukan. Selanjutnya peningkatan mutu berkelanjutan akan menjadikan BPSDM Provinsi Jambi terus belajar dan tumbuh mencapai visi Kepala Daerah.

Jambi, Maret 2023

Kasubag Program dan Pelaporan


Olsen Tiger, SE,MM

NIP. 19730125 200903 1 001



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

**BERITA ACARA EVALUASI INTERNAL PELAKSANAAN RENCANA KERJA TAHUNAN
(RENJA) TRIWULAN I BPPSDM PROVINSI JAMBI TAHUN 2023**

Pada hari ini tanggal 30 Maret 2023 bertempat di aula rapat BPPSDM Provinsi Jambi, kami yagn bertanda tangan dibawah ini :

1. N a m a : H. Mukti, SE, ME
NIP : 197011121999031002
Jabatan : Kepala Badan

Peraturan Daerah Nomor : 1 Tahun 2023 Tentang Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2023.

2. N a m a : Olsen Tiger, SE, MM
NIP : 19730125 200903 1 001
Jabatan : Kasubbag Program dan Pelaporan

Telah dilakukan evaluasi internal terhadap realisasi keuangan dan capaian kinerja BPPSDM Provinsi Jambi periode 1 Januari sampai dengan 31 Maret 2023 dengan hasil sebagaimana berikut :

A. Alokasi Anggaran

Alokasi APBD Tahun 2023 sebesar Rp. 25.721.829.705 dengan 2 program yaitu program penunjang sebesar Rp. 20.830.226.057,- dan program pengembangan sumber daya manusia dengan pagu Rp. 4.891.603.648,- Jumlah Kegiatan untuk program penunjang sebanyak 6 kegiatan, dan untuk program pengembangan sumber daya manusia sebanyak 2 kegiatan sebagai rincian anggaran sebagai berikut :

No	Uraian Program/ Kegiatan/sub kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja	Alokasi Anggaran (Rp)
1	5	6	7	8	10
1	Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan	PREDIKAT SAKIP DAN IKAM	Skor	B	20.695.631.057
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi keuangan	%	49,14	290.661.784
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	dokumen	100	173.763.784
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	laporan	30	43.500.000
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	laporan	20	73.398.000
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi keuangan	%	100	14.652.308.550
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Org/bln	150	14.424.108.550
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan	Jumlah Dokumen Hasil	dokumen	7	228.200.000

No	Uraian Program/ Kegiatan/sub kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja	Alokasi Anggaran (Rp)
	Tugas ASN	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN			
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi kepegawaian PD	%	100	204.595.000
	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	paket	1	134.595.000
	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	orang	75	70.000.000
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi umum PD	%	100	1.374.134.279
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket	2	652.298.950
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	8	528.556.695
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	4	49.200.000
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	7	24.007.700
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	2	120.070.934
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persentase penyediaan jasa pelayanan umum kantor	%	100	1.984.406.570
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	laporan	1	1.700.000
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	3	1.144.986.690
	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Laporan	3	117.059.880
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	laporan	4	720.660.000
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persentase pemeliharaan BMD	100	100	2.324.119.874
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	Unit	29	191.640.000
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	50	142.480.000
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	unit	10	1.989.999.874
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA	1. Persentase penyelenggaraan	%	93%	4.891.603.648

No	Uraian Program/ Kegiatan/sub kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja	Alokasi Anggaran (Rp)
	MANUSIA	pengembangan SDM Aparatur			
		2. Persentase kelulusan peserta sertifikasi/uji kompetensi dan peserta pengembangan kompetensi	%	72%	
	Pengembangan Kompetensi Teknis	persentase pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis	%	93	1.540.092.834
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	jumlah peserta yang mengikuti pengembangan Kompetensi teknis, umum, inti dan pilihan	Orang	420	1.540.092.834
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Peserta yang lulus sertifikasi/uji kompetensi , pengembangan kompetensi manajerial, fungsional	orang	237 dan - 468	3.351.510.814
	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	jumlah Peserta Uji Kompetensi dan Sertifikasi	orang	237	327.281.680
	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	laporan	2	173.904.000
	Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga	dokumen	2	182.593.180
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah peserta yang mengikuti pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan dan fungsional	orang	445	2.667.731.954

B. Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran TW I (Januari-Maret)
Sesuai realisasi anggaran serta progress pelaksanaan kegiatan sampai dengan triwulan I, maka capaian kinerja berdasarkan perjanjian kinerja BPSDM Provinsi Jambi untuk periode 1 Januari sampai dengan 31 Maret 2023 sebagai berikut :

No	Uraian Program/ Kegiatan/sub kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Alokasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)
1	5	6	7	8	9	10	11
1	Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan	PREDIKAT SAKIP DAN IKAM	Skor	B		20.695.631.057	1.247.365.330
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi keuangan	%	49,14		290.661.784	67.434.432
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	dokumen	100		173.763.784	58.434.432
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	laporan	30		43.500.000	9.000.000
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	laporan	20		73.398.000	
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi keuangan	%	100		14.652.308.550	1.023.245.870
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Org/bln	150		14.424.108.550	1.023.245.870
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	dokumen	7		228.200.000	
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi kepegawaian PD	%	100		204.595.000	3.540.000
	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	paket	1		134.595.000	-
	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	orang	75		70.000.000	3.540.000
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi umum PD	%	100		1.374.134.279	47.026.630
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket	2		652.298.950	-
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	8		528.556.695	4.500.000
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang	Paket	4		49.200.000	-

No	Uraian Program/ Kegiatan/sub kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Alokasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)
		Disediakan					
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	7		24.007.700	-
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	2		120.070.934	42.526.630
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persentase penyediaan jasa pelayanan umum kantor	%	100		1.984.406.570	220.579.460
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	laporan	1		1.700.000	-
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	3		1.144.986.690	161.148.841
	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Laporan	3		117.059.880	5.430.619
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	laporan	4		720.660.000	54.000.000
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persentase pemeliharaan BMD	100	100		2.324.119.874	12.050.000
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	Unit	29		191.640.000	4.500.000
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	50		142.480.000	7.550.000
	Pemeliharaan/Reh abilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilit asi	unit	10		1.989.999.874	-
	PROGRAM PENGEMBANG AN SUMBER DAYA MANUSIA	1. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	%	93%		4.891.603.648	6.430.023.978
		2. Persentase kelulusan peserta sertifikasi/uji kompetensi dan peserta pengembangan kompetensi	%	72%			

No	Uraian Program/ Kegiatan/sub kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Alokasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)
							203.949.645
	Pengembangan Kompetensi Teknis	persentase pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis	%	93		1.540.092.834	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	jumlah peserta yang mengikuti pengembangan Kompetensi teknis, umum, inti dan pilihan	Orang	420		1.540.092.834	203.949.645
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Peserta yang lulus sertifikasi/uji kompetensi , pengembangan kompetensi manajerial, fungsional	orang	237 dan - 468		3.351.510.814	143.227.627
	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	jumlah Peserta Uji Kompetensi dan Sertifikasi	orang	237		327.281.680	10.443.880
	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	laporan	2		173.904.000	36.646.014
	Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga	dokumen	2		182.593.180	9.000.000
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah peserta yang mengikuti pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan dan fs	orang	445		2.667.731.954	87.137.733

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi belanja sebesar Rp. Rp.1.247.365.330 sama dengan 4,87%..

Demikian berita acara ini dibuat untuk dpergunakan sebagaimana mestinya.

KEPALA BADAN



H. MUKTI, SE, ME

Pembina Utama Muda

NIP. 197011121999031002

Kasubag Program dan Pelaporan



Olsen Tiger, SE, MM

Penata TK I

NIP. 19730125 200903 1 001

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka mencapai sasaran strategis dan target indikator kinerja pada tahun 2023, maka disusunlah Rencana Kerja (Renja) BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2023. Rencana Kerja (Renja) BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2023 dibuat untuk memberikan kerangka acuan pada tercapainya sasaran strategis dan target indikator kinerja pada tahun 2023 BPSDM Provinsi Jambi dalam jangka waktu 1 (satu) tahun.

Untuk menjamin bahwa Rencana Kerja (Renja) BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2023 dijalankan dan mencapai hasil sesuai target, maka monitoring dan evaluasi (Monev) perlu dilakukan oleh Sub Bagian Program dan Pelaporan, untuk tujuan pemantauan pelaksanaan kinerja Rencana Kerja (Renja) tahunan secara periodik.

Selain itu tata cara ini diharapkan akan memudahkan pencapaian *outcomes* Rencana Kerja (Renja) dan penyebaran *good practices* ke seluruh unit kerja di lingkungan BPSDM Provinsi Jambi. Pada akhirnya, diharapkan BPSDM Provinsi Jambi memiliki kapasitas dan kemampuan yang lebih baik dalam mengelola proses perencanaan, memberikan layanan birokrasi dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan daya saing pemerintah Daerah.

Dengan Monev ini diharapkan kinerja BPSDM Provinsi Jambi dapat dipantau, diidentifikasi keunggulan dan kelemahannya. Sehingga perbaikan terus menerus dapat dilaksanakan untuk menjamin pertumbuhan dan perkembangan institusi.

1.2. Tujuan

Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja (Renja) BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2023 bertujuan untuk memantau, mengidentifikasi dan menilai kinerja BPSDM Provinsi Jambi terkait dengan :

1. Komitmen pimpinan dalam mendukung pelaksanaan Rencana Kerja (Renja) BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2023.
2. Persentase kemajuan implementasi, kesesuaiannya serta pengelolaan setiap program/kegiatan/sub kegiatan dalam rangka mencapai sasaran
3. Masalah-masalah yang dihadapi BPSDM, termasuk upaya-upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tersebut, sehingga dapat diberikan masukan untuk perbaikan implementasi pada tahun berikutnya.
4. Tingkat keberhasilan pencapaian indikator target yang dijanjikan

BAB II PELAKSANAAN

2.1 Jadwal Pelaksanaan

Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi (Monev) Rencana Kerja (Renja) BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2023 dilakukan setiap Tri Wulan (3 bulanan)

2.2 Prosedur Pelaksanaan

Monev didasarkan pada proses capaian indikator pengembangan sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur
2. Persentase kelulusan peserta sertifikasi/uji kompetensi dan peserta pengembangan kompetensi
3. Nilai IKM

Capaian tiap program yang dianalisis berdasarkan indikator-indikator yang dapat dinilai persentase capaian kinerjanya, yaitu dengan membandingkan capaian kinerja pada saat ini dengan target yang diharapkan dapat tercapai. Informasi capaian program pada saat ini diperoleh dari berbagai unit kerja di lingkungan BPSDM Provinsi Jambi, yang terdiri dari Bidang PKTI, Bidang PKTUF, Bidang PKM, Bidang SKPK dan sekretariat. Selain itu juga dari dokumen-dokumen resmi BPSDM Provinsi Jambi. Setelah semua indikator diisi dengan capaian, maka dapat diperoleh persentase capaian setiap program.

BAB III

LAPORAN HASIL PENCAPAIAN SASARAN BPSDM PROVINSI JAMBI

Laporan ini menunjukkan kinerja pencapaian sasaran BPSDM Provinsi Jambi pada tahun 2023 yang meliputi Bidang PKTI, Bidang PKTUF, Bidang PKM, Bidang SKPK dan sekretariat. Berdasarkan hasil menunjukkan ada beberapa capaian sasaran mutu yang memenuhi bahkan melebihi target yang telah ditetapkan, tetapi terdapat capaian yang lebih rendah daripada target yang ditetapkan dengan berbagai akar penyebab masalah yang melatarbelakangi tidak tercapainya target tersebut. Namun juga ada sebagai indikator yang tidak terukur dengan baik karena kesulitan dalam monitoring dan evaluasi tidak ditemukan bukti dan data yang cukup terhadap capaian yang dihasilkan. Adapun hasil secara lengkap dapat ditunjukkan dalam tabel berikut :

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Target Kinerja dan Anggaran		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran TW I		Capaian (%)		Akar Permasalahan dan Solusi
			K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	persentase Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100,0	0290.661.784	49	67.434.432	49,14	23,20	
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	100	173.763.784	50	58.434.432	50	33,63	Permasalahan : <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan I Solusi : <ul style="list-style-type: none"> • -
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	30	43.500.000	-	9.000.000		20,69	Permasalahan : <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan I Solusi : <ul style="list-style-type: none"> • -
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	20	73.398.000	-	-	0	-	

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Target Kinerja dan Anggaran		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran TW I		Capaian (%)		Akar Permasalahan dan Solusi
			K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi keuangan	100,00	14.652.308.5050	49,39	1.023.245.870	49,39	6,98	Permasalahan : <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan I Solusi : <ul style="list-style-type: none"> • -
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	150	14.424.108.5050	150	1.023.245.870	100	7,09	Permasalahan : <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan I Solusi : <ul style="list-style-type: none"> • -
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	7	228.200.000	-		0	-	
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi kepegawaian PD	100	70.000.000	20	3.540.000	20	5,06	

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Target Kinerja dan Anggaran		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran TW I		Capaian (%)		Akar Permasalahan dan Solusi
			K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya (Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia)	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan		¹ 134.595.000		-		-	
	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	80	70.000.000	4	3.540.000		5,06	Permasalahan : • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan I Solusi : -
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi umum PD		1001.374.134.27 ⁹	-	47.026.630		3,42	
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	2	652.298.950-		-		-	

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Target Kinerja dan Anggaran		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran TW I		Capaian (%)		Akar Permasalahan dan Solusi
			K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	8	528.556.695-		4.500.000	0	0,85	
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	4	49.200.000	-	-	0	-	karena proses pencairan UP yang lambat
	Penyediaan Barang Cetakan dan Pengandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Pengandaan yang Disediakan	7	24.007.700-	-	-	0	-	karena proses pencairan UP yang lambat
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	2	120070934	-	42.526.630	0	35,42	
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persentase penyediaan jasa pelayanan umum kantor	100,00	1.984.406.570		220.579.460	75	11,12	
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1	1.700.000	-	-	0	-	
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber	3	1.144.986.690		161.148.841	33,3	14,07	Permasalahan : • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan I

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Target Kinerja dan Anggaran		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran TW I		Capaian (%)		Akar Permasalahan dan Solusi
			K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	dan Listrik	Daya Air dan Listrik yang Disediakan							Solusi : -
	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	3	117.059.880		5.430.619		4,64	Permasalahan : • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan I Solusi : -
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	4	720.660.000		54.000.000		7,49	Permasalahan : • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan I Solusi : -
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persentase pemeliharaan BMD	100	2.324.119.874		12.050.000		0,52	Permasalahan : • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan I Solusi : -
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	1	191.640.000		4.500.000		2,35	Permasalahan : • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan I Solusi : -
	Pemeliharaan Peralatan dan	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang	50	142.480.000		7.550.000		5,30	

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Target Kinerja dan Anggaran		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran TW I		Capaian (%)		Akar Permasalahan dan Solusi
			K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Mesin Lainnya	Dipelihara							
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	10	1.989.999.874	-		0	-	karena proses pencairan UP yang lambat
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur 2. Persentase kelulusan peserta sertifikasi/uji kompetensi dan peserta pengembangan kompetensi	95 75	4.891.603.648					
	Pengembangan Kompetensi Teknis	jumlah peserta yang lulus pengembangan kompetensi teknis	275	1.540.092.834	70	203.949.645	25,45		Permasalahan : <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan I Solusi : -
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi	jumlah peserta yang mengikuti pengembangan kompetensi	275	1.540.092.834	70	203.949.645	25,45		Permasalahan : <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan I Solusi : -

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Target Kinerja dan Anggaran		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran TW I		Capaian (%)		Akar Permasalahan dan Solusi
			K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum								
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	persentase pelaksanaan sertifikasi/uji kompetensi, pengembangan kompetensi manajerial, fungsional	34	3.351.510.814		143.227.627		4,27	
	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	jumlah Peserta Uji Kompetensi dan Sertifikasi	202	327.281.680	-	10.443.880	0	3,19	Permasalahan : <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan I Solusi : -
	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan	2	173.904.000	-	36.646.014	0	21,07	Permasalahan : <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan I Solusi : -

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Target Kinerja dan Anggaran		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran TW I		Capaian (%)		Akar Permasalahan dan Solusi
			K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Sumber Belajar	Sumber Belajar							
	Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga	2	182.593.180	-	9.000.000	0	4,93	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	4452.667.731.954		136	87.137.733		3,27	karena proses pencairan UP yang lambat

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

1. Hasil monev pelaksanaan Rencana Kerja (Renja) BPSDM Provinsi Jambi Setda Provinsi Jambi pada Triwulan I menunjukkan bahwa ada beberapa indikator yang telah mencapai target pada Triwulan I, maka diperlukan penetapan standar baru supaya ada peningkatan.
2. Seluruh indikator program yang telah mencapai target, dan menganut pada prinsip efisiensi.
3. Hasil Monitoring dan evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja didasarkan pada proses capaian indikator pengembangan sumber daya manusia aparatur pada triwulan I capaian 4,83%.

4.2 Rekomendasi

1. Laporan hasil pencapaian sasaran BPSDM Provinsi Jambi pada Triwulan I Tahun 2023 yang telah disampaikan diatas masih ditemukan berbagai macam kekurangan. Dan sebagai bagian dari siklus penjaminan mutu berkelanjutan, maka perbaikan akan terus dilakukan pada Triwulan mendatang. Laporan ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi diri bagi BPSDM Provinsi Jambi terhadap kinerjanya di tahun 2023. Selanjutnya masukan dan saran dari seluruh pemangku kepentingan dijadikan sebagai bahan perbaikan berkelanjutan masa yang akan datang.
2. Dengan demikian monev dapat dilakukan tim monev dengan mudah dan berbagai informasi dapat diakses secara lengkap. Untuk itu diperlukan komitmen bersama untuk melaksanakan tugas tersebut hingga pelaksanaan Rencana Kinerja (Renja) berakhir.



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

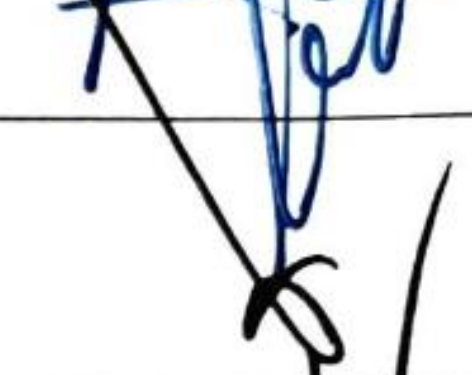
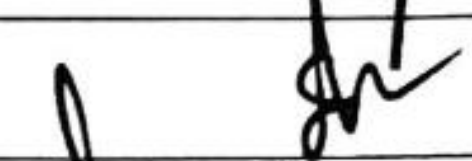
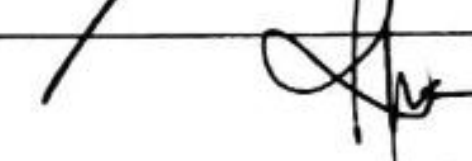
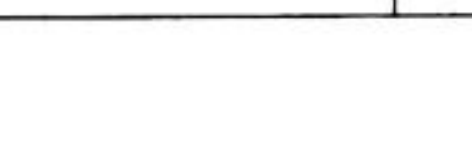
NOTULENSI HASIL RAPAT SAKIP BPSDM PROVINSI JAMBI
Rabu, 4 Januari 2023

1. Sambutan oleh Kepala BPSDM Provinsi Jambi
 - Akan dilaksanakan pra evaluasi SAKIP oleh inspektorat, diharapkan dapat menyediakan seluruh dokumen yang diminta
 - Laporan kinerja agar disiapkan oleh masing-masing eselon, secara berkala perbulan ke bagian program
 - Agar pencapaian realisasi baik kinerja dan keuangan sesuai dengan target, permasalahan yang timbul dapat diatasi oleh masing-masing eselon 4, secara bertahap.
 - Melaporkan hasil pencapaian realisasi kepada kepala untuk dikomunikasikan secara sinergis kepada bidang-bidang lain.
2. Diskusi
 - Seluruh dokumen mengacu kepada pedoman SAKIP terbaru Kepgub 729/KEP.GUB/SETDA.ORG-2.2/2023.
 - Hasil evaluasi mempengaruhi besaran TPP tahun 2024, pada tahun 2024 sesuai arahan Gubernur Jambi hasil evaluasi meningkat, tahun 2023 predikat B menjadi predikat BB.
 - Memperbaiki Rencana Aksi atas kinerja sesuai ketentuan dan dimonitor pencapaiannya secara berkala dan dapat dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan serta untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan I.
 - Pertajanan Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan I, sehingga Indikator kinerja eselon III dan I telah selaras dengan indikator kinerja atasannya, dan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik
 - Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU). Hal yang perlu diperhatikan adalah pengumpulan data kinerja telah dapat diandalkan dan pengukuran kinerja telah dikembangkan menggunakan teknologi informasi serta IKU telah dimanfaatkan baik dalam dokumen perencanaan maupun penganggaran, hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari tingkat individu dan setingkat eselon I ke atas telah dibuat dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) *reward & punishment*,
 - Indikator kinerja telah mendapatkan hasil pengukuran menggambarkan kondisi kinerja yang diharapkan. Hal tersebut juga telah dipantau secara berkala
3. Kesimpulan
 - Evaluasi SAKIP oleh tim dari inspektorat akan dilaksanakan mulai dari perencanaan sampai dengan pelaporan, diharapkan dapat memfasilitasi dan memenuhi permintaan dan memperbaiki sesuai dengan pedoman yang berlaku.

Notulensi


Olsen Tiger, SE, MM

DAFTAR HADIR
RAPAT TANGGAL JANUARI 2023

NO	NAMA	TANDA TANGAN
1	Kepala Badan	
2	Sekretaris	
3	Kepala bidang sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan	
4	Kepala bidang pengembangan kompetensi teknis inti	
5	Kepala bidang pengembangan kompetensi teknis umum dan fungsional	
6	Kepala bidang pengembangan kompetensi manajerial	
7	Kasubbag Program dan Pelaporan	
8	Kasubbag Keuangan dan Aset	
9	Bendahara Pengeluaran	
10	Staf Bagian Program dan Pelaporan	

Mengetahui,
Kepada Badan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Provinsi Jambi


H. MUKTI, SE, ME.
NIP. 197011121999031002

LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI

PELAKSANAAN RENCANA KERJA TAHUN 2023

TRIWULAN II (DUA)

Oleh :
Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan



BPSDM
PROVINSI JAMBI

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	2
KATA PENGANTAR.....	1
BERITA ACARA EVALUASI INTERNAL PELAKSANAAN RENCANA KERJA TAHUNAN (RENJA) TRIWULAN II BPPSDM PROVINSI JAMBI TAHUN 2023.....	2
BAB I PENDAHULUAN	10
1.1. Latar Belakang.....	10
1.2. Tujuan.....	10
BAB II PELAKSANAAN	4
2.1 Jadwal Pelaksanaan	4
2.2 Prosedur Pelaksanaan.....	4
BAB III LAPORAN HASIL PENCAPAIAN SASARAN BPPSDM PROVINSI JAMBI.....	5
BAB IV PENUTUP	11

KATA PENGANTAR

Pelaksanaan Rencana Kerja (Renja) BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2023, hendaknya mengupayakan pencapaian standar penyelenggaraan pelayanan birokrasi yang lebih sehat dan berdaya saing. Selain itu, pencapaian harus mengarah pada pemenuhan Rencana Kerja BPSDM Provinsi Jambi tahun 2023.

Berpedoman pada prosedur monitoring dan evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja BPSDM Provinsi Jambi, maka berdasarkan peraturan Gubernur Jambi No.59 Tahun 2016 dan perintah lisan Kepala BPSDM Provinsi Jambi telah menugaskan Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan untuk melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan rencana kerja tahun 2023 .

Hasil Monev Rencana Kerja tahun 2023 diharapkan akan memberikan informasi keberhasilan yang akan lebih memacu peningkatan pencapaian kinerja di semua program. Selanjutnya, dari kegiatan ini juga akan diperoleh informasi keterbatasan capaian beberapa indikator. Dengan demikian, Kepala BPSDM diharapkan dapat melakukan tindak lanjut perbaikan. Selain itu, mengingat beberapa indikator tahun 2023 yang sudah tercapai, maka penetapan standar baru yang lebih tinggi sangat diperlukan. Selanjutnya peningkatan mutu berkelanjutan akan menjadikan BPSDM Provinsi Jambi terus belajar dan tumbuh mencapai visi Kepala Daerah.

Jambi, Juni 2023

Kasubbag Program dan
Pelaporan

Olsen Tiger, SE,MM

NIP. 19730125 200903

1 001



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

BERITA ACARA EVALUASI INTERNAL PELAKSANAAN RENCANA KERJA
TAHUNAN (RENJA) TRIWULAN II BPPSDM PROVINSI JAMBI TAHUN 2023

Pada hari ini senin tanggal 3 Juli 2023 bertempat di aula rapat BPSDM Provinsi Jambi, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

1. N a m a : H. Mukti, SE, ME
NIP : 197011121999031002
Jabatan : Kepala Badan

Peraturan Daerah Nomor : 1 Tahun 2023 Tentang Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2023.

2. N a m a : Olsen Tiger, SE, MM
NIP : 19730125 200903 1 001
Jabatan : Kasubbag Program dan Pelaporan

Telah dilakukan evaluasi internal terhadap realisasi keuangan dan capaian kinerja BPSDM Provinsi Jambi periode 1 April sampai dengan 30 Juni 2023 dengan hasil sebagaimana berikut :

A. Alokasi Anggaran

Alokasi APBD Tahun 2023 sebesar Rp. 25.721.829.705 dengan 2 program yaitu program penunjang sebesar Rp. 20.830.226.057,- dan program pengembangan sumber daya manusia dengan pagu Rp, 4.891.603.648,- Jumlah Kegiatan untuk program penunjang sebanyak 6 kegiatan, dan untuk program pengembangan sumber daya manusia sebanyak 2 kegiatan sebagai rincian anggaran sebagai berikut :

No	Uraian Program/ Kegiatan/sub kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja	Alokasi Anggaran (Rp)
1	5	6	7	8	10
1	Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan	PREDIKAT SAKIP DAN IKAM	Skor	B	20.695.631.057
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi keuangan	%	49,14	290.661.784

No	Uraian Program/ Kegiatan/sub kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja	Alokasi Anggaran (Rp)
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	dokumen	100	173.763.784
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	laporan	30	43.500.000
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	laporan	20	73.398.000
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi keuangan	%	100	14.652.308.550
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Org/bln	150	14.424.108.550
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	dokumen	7	228.200.000
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi kepegawaian PD	%	100	204.595.000
	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	paket	1	134.595.000
	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	orang	75	70.000.000
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi umum PD	%	100	1.374.134.279
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket	2	652.298.950
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	8	528.556.695
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	4	49.200.000
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	7	24.007.700
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	2	120.070.934
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persentase penyediaan jasa pelayanan umum kantor	%	100	1.984.406.570
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	laporan	1	1.700.000
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya	Laporan	3	1.144.986.690

Laporan Monitoring dan Evaluasi Rencana Kerja BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2023 3

No	Uraian Program/ Kegiatan/sub kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja	Alokasi Anggaran (Rp)
		Air dan Listrik yang Disediakan			
	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Laporan	3	117.059.880
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	laporan	4	720.660.000
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persentase pemeliharaan BMD	100	100	2.324.119.874
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	Unit	29	191.640.000
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	50	142.480.000
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	unit	10	1.989.999.874
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	%	93%	4.891.603.648
		2. Persentase kelulusan peserta sertifikasi/uji kompetensi dan peserta pengembangan kompetensi	%	72%	
	Pengembangan Kompetensi Teknis	persentase pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis	%	93	1.540.092.834
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Kontinuen, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	jumlah peserta yang mengikuti pengembangan Kompetensi teknis, umum, inti dan pilihan	Orang	420	1.540.092.834
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Peserta yang lulus sertifikasi/uji kompetensi, pengembangan kompetensi manajerial, fungsional	orang	237 dan - 468	3.351.510.814
	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	jumlah Peserta Uji Kompetensi dan Sertifikasi	orang	237	327.281.680
	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi dan Sumber	Jumlah Laporan Pengelolaan	laporan	2	173.904.000

No	Uraian Program/ Kegiatan/sub kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja	Alokasi Anggaran (Rp)
	Belajar	Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar			
	Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga	dokumen	2	182.593.180
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah peserta yang mengikuti pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan dan fungsional	orang	445	2.667.731.954

B. Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran TW II (April s.d Juni)
Sesuai realisasi anggaran serta progress pelaksanaan kegiatan sampai dengan triwulan II, maka capaian kinerja berdasarkan perjanjian kinerja BPSDM Provinsi Jambi untuk periode 1 April sampai dengan 31 Juni 2023 sebagai berikut :

No	Uraian Program/ Kegiatan/sub kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Alokasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)
1	5	6	7	8	9	10	11
1	Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan	PREDIKAT SAKIP DAN IKAM	Skor	B		20.695.631.057	6.956.082.424
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi keuangan	%	49,14	5	290.661.784	174.112.799
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	dokumen	100	14	173.763.784	110.709.492
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	laporan	30	-	43.500.000	18.000.000
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	laporan	20	-	73.398.000	45.403.307
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi keuangan	%	100	75,53	14.652.308.550	5.225.373.398
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Org/bln	150	150	14.424.108.550	5.190.593.398
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	dokumen	7	1	228.200.000	34.780.000
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi kepegawaian PD	%	100	18	204.595.000	23.969.109
	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	paket	1	-	134.595.000	-
	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	orang	75	7	70.000.000	23.969.109

No	Uraian Program/ Kegiatan/sub kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Alokasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi umum PD	%	100	16	1.374.134.279	98.556.123
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket	2	-	652.298.950	-
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	8	0	528.556.695	30.133.900
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	4	-	49.200.000	-
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	7	-	24.007.700	-
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	2	1	120.070.934	68.422.223
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persentase penyediaan jasa pelayanan umum kantor	%	100	25,00	1.984.406.570	606.287.734
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	laporan	1	-	1.700.000	-
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	3	1	1.144.986.690	366.097.115
	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Laporan	3	1	117.059.880	7.465.619
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	laporan	4	1	720.660.000	232.725.000
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persentase pemeliharaan BMD	100	100	4,70	2.324.119.874	109.132.500
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Perorangan Dinas	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas	Unit	29	0	191.640.000	92.897.500

No	Uraian Program/ Kegiatan/sub kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Alokasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)
	Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya					
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	50	6	142.480.000	16.235.000
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	unit	10	-	1.989.999.874	-
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	%	93%	18,75	4.891.603.648	926.339.384
		2. Persentase kelulusan peserta sertifikasi/uji kompetensi dan peserta pengembangan kompetensi	%	72%	23,75		
	Pengembangan Kompetensi Teknis	persentase pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis	%	93	23,75	1.540.092.834	439.664.239
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	jumlah peserta yang mengikuti pengembangan Kompetensi teknis, umum, inti dan pilihan	Orang	420	70	1.540.092.834	439.664.239
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Peserta yang lulus sertifikasi/uji kompetensi, pengembangan kompetensi	orang	237 dan - 468	4,27	3.351.510.814	486.675.145

No	Uraian Program/ Kegiatan/sub kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Alokasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)
		manajerial, fungsional					
	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	jumlah Peserta Uji Kompetensi dan Sertifikasi	orang	237	160	327.281.680	10.443.880
	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	laporan	2	-	173.904.000	90.462.634
	Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga	dokumen	2	-	182.593.180	64.343.490
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah peserta yang mengikuti pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan dan fs	orang	445	190	2.667.731.954	321.425.141

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi belanja sebesar Rp. 3.6.956.082.424,- sama dengan 27,4%..

Demikian berita acara ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

KEPALA BADAN



H. MUKTI, SE, ME

Pembina Utama Muda

NIP. 197011121999031002

Kasubbag Program dan Pelaporan



Olsen Tiger, SE, MM

Penata TK I

NIP. 19730125 200903 1 001

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka mencapai sasaran strategis dan target indikator kinerja pada tahun 2023, maka disusunlah Rencana Kerja (Renja) BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2023. Rencana Kerja (Renja) BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2023 dibuat untuk memberikan kerangka acuan pada tercapainya sasaran strategis dan target indikator kinerja pada tahun 2023 BPSDM Provinsi Jambi dalam jangka waktu 1 (satu) tahun.

Untuk menjamin bahwa Rencana Kerja (Renja) BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2023 dijalankan dan mencapai hasil sesuai target, maka monitoring dan evaluasi (Monev) perlu dilakukan oleh Sub Bagian Program dan Pelaporan, untuk tujuan pemantauan pelaksanaan kinerja Rencana Kerja (Renja) tahunan secara periodik.

Selain itu tata cara ini diharapkan akan memudahkan pencapaian *outcomes* Rencana Kerja (Renja) dan penyebaran *good practices* ke seluruh unit kerja di lingkungan BPSDM Provinsi Jambi. Pada akhirnya, diharapkan BPSDM Provinsi Jambi memiliki kapasitas dan kemampuan yang lebih baik dalam mengelola proses perencanaan, memberikan layanan birokrasi dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan daya saing pemerintah Daerah.

Dengan Monev ini diharapkan kinerja BPSDM Provinsi Jambi dapat dipantau, diidentifikasi keunggulan dan kelemahannya. Sehingga perbaikan terus menerus dapat dilaksanakan untuk menjamin pertumbuhan dan perkembangan institusi.

1.2. Tujuan

Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja (Renja) BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2023 bertujuan untuk memantau, mengidentifikasi dan menilai kinerja BPSDM Provinsi Jambi terkait dengan :

1. Komitmen pimpinan dalam mendukung pelaksanaan Rencana Kerja (Renja) BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2023.
2. Persentase kemajuan implementasi, kesesuaiannya serta pengelolaan setiap

program/kegiatan/sub kegiatan dalam rangka mencapai sasaran

3. Masalah-masalah yang dihadapi BPSDM, termasuk upaya- upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tersebut, sehingga dapat diberikan masukan untuk perbaikan implementasi pada tahun berikutnya.
4. Tingkat keberhasilan pencapaian indikator target yang dijanjikan

BAB II PELAKSANAAN

2.1 Jadwal Pelaksanaan

Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi (Monev) Rencana Kerja (Renja) BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2023 dilakukan setiap Tri Wulan (3 bulanan)

2.2 Prosedur Pelaksanaan

Monev didasarkan pada proses capaian indikator pengembangan sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur
2. Persentase kelulusan peserta sertifikasi/uji kompetensi dan peserta pengembangan kompetensi
3. Nilai IKM

Capaian tiap program yang dianalisis berdasarkan indikator-indikator yang dapat dinilai persentase capaian kinerjanya, yaitu dengan membandingkan capaian kinerja pada saat ini dengan target yang diharapkan dapat tercapai. Informasi capaian program pada saat ini diperoleh dari berbagai unit kerja di lingkungan BPSDM Provinsi Jambi, yang terdiri dari Bidang PKTI, Bidang PKTUF, Bidang PKM, Bidang SKPK dan sekretariat. Selain itu juga dari dokumen-dokumen resmi BPSDM Provinsi Jambi. Setelah semua indikator diisi dengan capaian, maka dapat diperoleh persentase capaian setiap program.

BAB III

LAPORAN HASIL PENCAPAIAN SASARAN BPSDM PROVINSI JAMBI

Laporan ini menunjukkan kinerja pencapaian sasaran BPSDM Provinsi Jambi pada tahun 2023 yang meliputi Bidang PKTI, Bidang PKTUF, Bidang PKM, Bidang SKPK dan sekretariat. Berdasarkan hasil menunjukkan ada beberapa capaian sasaran mutu yang memenuhi bahkan melebihi target yang telah ditetapkan, tetapi terdapat capaian yang lebih rendah daripada target yang ditetapkan dengan berbagai akar penyebab masalah yang melatarbelakangi tidak tercapainya target tersebut. Namun juga ada sebagai indikator yang tidak terukur dengan baik karena kesulitan dalam monitoring dan evaluasi tidak ditemukan bukti dan data yang cukup terhadap capaian yang dihasilkan. Adapun hasil secara lengkap dapat ditunjukkan dalam tabel berikut :

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Target Kinerja dan Anggaran		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran TW II		Capaian (%)		Akar Permasalahan dan Solusi
			K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	persentase Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100,00	290.661.784,9	9	266.661.784	35,22	59,90	
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	100	173.763.784	14	167.763.784	56,00	63,71	Permasalahan : <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan I Solusi : -
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	30	43.500.000	12	25.500.000	41,38	41,38	Permasalahan : <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan I Solusi : -

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Target Kinerja dan Anggaran		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran TW II		Capaian (%)		Akar Permasalahan dan Solusi
			K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	20	73.398.000		73.398.000	35,22	61,86	
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi keuangan	100,00	14.652.308.550	75,53	9.768.235.876	57,62	35,66	Permasalahan : <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan II Solusi :
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	150	14.424.108.550	150	9.616.102.544	100,00	35,99	Permasalahan : <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan II Solusi : <ul style="list-style-type: none"> • -
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	7	228.200.000	1	152.133.332	15,24	15,24	Permasalahan : <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan II Solusi :
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi kepegawaian PD	100	70.000.000	18	204.595.000	17,50	11,72	

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Target Kinerja dan Anggaran		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran TW II		Capaian (%)		Akar Permasalahan dan Solusi
			K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya (Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia)	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	1	134.595.000	-	134.595.000	-	-	
	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	80	70.000.000	7	70.000.000	35,00	34,24	Permasalahan : <ul style="list-style-type: none"> Tidak ada permasalahan Target tercapai pada Triwulan II Solusi : -
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi umum PD	100	1.374.134.279	16	1.345.934.279	15,96	7,17	
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	2	652.298.950	-	652.298.950	-	-	Permasalahan : Belum direalisasikan Solusi : Akan direalisasikan pada triwulan III
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	8	528.556.695	-	519.556.695	22,80	5,70	
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	4	49.200.000	-	30.000.000	-	-	Permasalahan : Belum direalisasikan Solusi : Akan direalisasikan pada triwulan III
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	7	24.007.700	-	24.007.700	-	-	Permasalahan : Belum direalisasikan Solusi : Akan direalisasikan pada triwulan III
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat	2	120070934	1	120.070.934	56,98	56,98	Permasalahan : <ul style="list-style-type: none"> Tidak

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Target Kinerja dan Anggaran		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran TW II		Capaian (%)		Akar Permasalahan dan Solusi
			K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	SKPD	Koordinasi dan Konsultasi SKPD				34			ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan II Solusi : -
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persentase penyediaan jasa pelayanan umum kantor	100,00	1.984.406.570	25	1.201.403.224	100,00	30,55	
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1	1.700.000	-	-	-	-	Permasalahan : Belum direalisasikan Solusi : Akan direalisasikan pada triwulan III
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	3	1.144.986.690	1	573.993.344	33,33	31,97	Permasalahan : • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan II Solusi : -
	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	3	117.059.880	1	17.059.880	100,00	6,38	Permasalahan : • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan II Solusi : -
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	4	720.660.000	1	610.350.000	100,00	32,29	Permasalahan : • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan II Solusi : -
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah	persentase pemeliharaan BMD	100	2.324.119.875	5	2.247.819.	33,42	4,70	

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Target Kinerja dan Anggaran		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran TW II		Capaian (%)		Akar Permasalahan dan Solusi
			K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			4		874			
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	1	191.640.000	0	182.640.000	48,48	48,48	Permasalahan : <ul style="list-style-type: none"> Tidak ada permasalahan Target tercapai pada Triwulan II Solusi : -
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	50	142.480.000	6	75.180.000	51,79	11,39	Permasalahan : <ul style="list-style-type: none"> Tidak ada permasalahan Target tercapai pada Triwulan II Solusi : -
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	10	1.989.999.874		1.989.999.874	-	0	Permasalahan : <ul style="list-style-type: none"> Belum direalisasikan Solusi : Akan direalisasikan pada triwulan III
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur 2. Persentase kelulusan peserta sertifikasi/uji kompetensi dan peserta pengembangan kompetensi	95	4.891.603.648	75	3.318.000.188	18,75	19,74	18,94
	Pengembangan Kompetensi Teknis	persentase pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis	95	1.540.092.834	75	852.884.932	23,75	25,45	100
	Penyelenggaraan	jumlah peserta yang	275	1.540.092.834			76,92		Permasalahan : <ul style="list-style-type: none"> Tidak ada permasalahan Target tercapai pada Triwulan II Solusi : -

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Target Kinerja dan Anggaran		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran TW II		Capaian (%)		Akar Permasalahan dan Solusi
			K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	mengikuti pengembangan Kompetensi		4	80	852.884.932		28,55	<ul style="list-style-type: none"> Tidak ada permasalahan Target tercapai pada Triwulan II Solusi : -
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	persentase pelaksanaan sertifikasi/uji kompetensi, pengembangan kompetensi manajerial, fungsional	34	3.351.510.814		112.465.115.256	14,77	14,52	
	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	jumlah Peserta Uji Kompetensi dan Sertifikasi	202	327.281.680	160	287.281.680	79,21	3,19	Permasalahan : <ul style="list-style-type: none"> Tidak ada permasalahan Target tercapai pada Triwulan II Solusi : -
	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	2	173.904.000	1	123.904.000	52,02	52,02	Permasalahan : <ul style="list-style-type: none"> Tidak ada permasalahan Target tercapai pada Triwulan II Solusi : -
	Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga	2	182.593.180	1	164.593.180	35,24	35,24	Permasalahan : <ul style="list-style-type: none"> Tidak ada permasalahan Target tercapai pada Triwulan II Solusi : -
	Penyelenggaraan Pengembangan	Jumlah ASN yang Mengikuti	445	2.667.731.95	190	1.889.336.	97,44	12,05	Permasalahan :

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Target Kinerja dan Anggaran		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran TW II		Capaian (%)		Akar Permasalahan dan Solusi
			K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan		4		396			<ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada permasalahan • Target tercapai pada Triwulan II Solusi :

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

1. Hasil monev pelaksanaan Rencana Kerja (Renja) BPSDM Provinsi JambiSetda Provinsi Jambi pada Triwulan I menunjukkan bahwa ada beberapa indikator yang telah mencapai target pada Triwulan I, maka diperlukan penetapan standar baru supaya ada peningkatan.
2. Seluruh indikator program yang telah mencapai target, dan menganut pada prinsip efisiensi.
3. Hasil Monitoring dan evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja didasarkan pada proses capaian indikator pengembangan sumber daya manusia aparatur pada triwulan I capaian 4,83%.

4.2 Rekomendasi

1. Laporan hasil pencapaian sasaran BPSDM Provinsi Jambi pada Triwulan II Tahun 2023 yang telah disampaikan diatas masih ditemukan berbagai macam kekurangan. Dan sebagai bagian dari siklus penjaminan mutu berkelanjutan, maka perbaikan akan terus dilakukan pada Triwulan mendatang. Laporan ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi diri bagi BPSDM Provinsi Jambi terhadap kinerjanya di tahun 2023. Selanjutnya masukan dan saran dari seluruh pemangku kepentingan dijadikan sebagai bahan perbaikan berkelanjutan masa yang akan datang.
2. Dengan demikian monev dapat dilakukan tim monev dengan mudah dan berbagai informasi dapat diakses secara lengkap. Untuk itu diperlukan komitmen bersama untuk melaksanakan tugas tersebut hingga pelaksanaan Rencana Kinerja (Renja) berakhir.

NOTULENSI HASIL RAPAT SAKIP BPSDM PROVINSI JAMBI

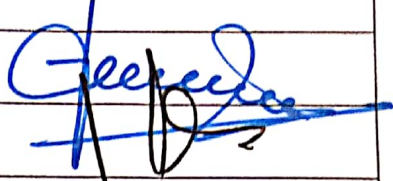
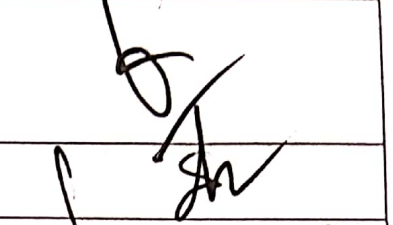
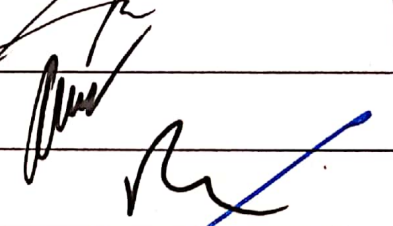
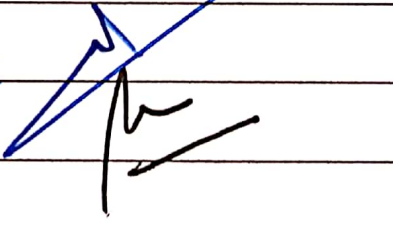
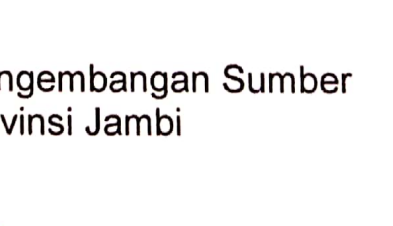
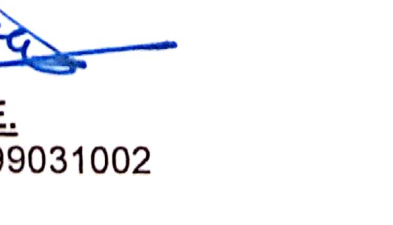
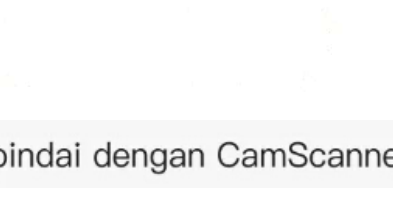
Senin, 3 Juli 2023

1. Sambutan oleh Kepala BPSDM Provinsi Jambi
 - Akan dilaksanakan pra evaluasi SAKIP oleh inspektorat, diharapkan dapat menyediakan seluruh dokumen yang diminta
 - Laporan kinerja agar disiapkan oleh masing-masing eselon, secara berkala perbulan ke bagian program
 - Agar pencapaian realisasi baik kinerja dan keuangan sesuai dengan target, permasalahan yang timbul dapat diatasi oleh masing-masing eselon 4, secara bertahap.
 - Melaporkan hasil pencapaian realisasi kepada kepala untuk dikomunikasikan secara sinergis kepada bidang-bidang lain.
2. Diskusi
 - Seluruh dokumen mengacu kepada pedoman SAKIP terbaru Kepgub 729/KEP.GUB/SETDA.ORG-2.2/2023.
 - Hasil evaluasi mempengaruhi besaran TPP tahun 2024, pada tahun 2024 sesuai arahan Gubernur Jambi hasil evaluasi meningkat, tahun 2023 predikat B menjadi predikat BB.
 - Memperbaiki Rencana Aksi atas kinerja sesuai ketentuan dan dimonitor pencapaiannya secara berkala dan dapat dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan serta untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan I.
 - Pertajanan Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan I, sehingga Indikator kinerja eselon III dan I telah selaras dengan indikator kinerja atasannya, dan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik
 - Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU). Hal yang perlu diperhatikan adalah pengumpulan data kinerja telah dapat diandalkan dan pengukuran kinerja telah dikembangkan menggunakan teknologi informasi serta IKU telah dimanfaatkan baik dalam dokumen perencanaan maupun penganggaran, hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari tingkat individu dan setingkat eselon I ke atas telah dibuat dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) *reward & punishment*,
 - Indikator kinerja telah mendapatkan hasil pengukuran menggambarkan kondisi kinerja yang diharapkan. Hal tersebut juga telah dipantau secara berkala
3. Kesimpulan
 - Evaluasi SAKIP oleh tim dari inspektorat akan dilaksanakan mulai dari perencanaan sampai dengan pelaporan, diharapkan dapat memfasilitasi dan memenuhi permintaan dan memperbaiki sesuai dengan pedoman yang berlaku.

Notulensi

Olsen Tiger, SE, MM

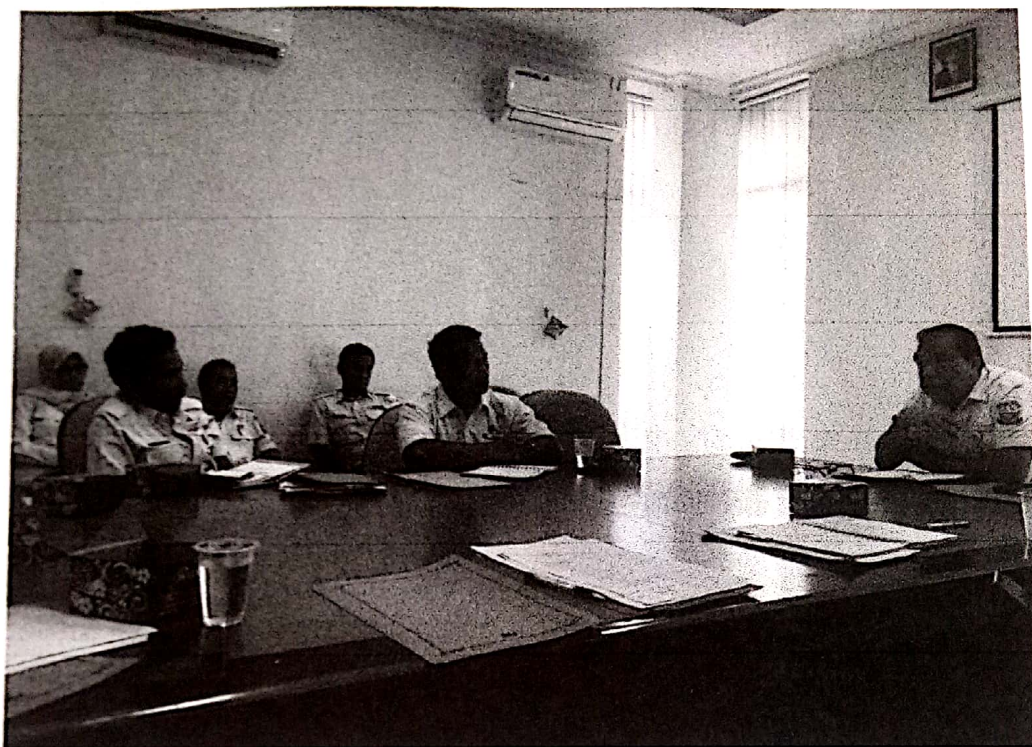
DAFTAR HADIR
RAPAT TANGGAL 3 JULI 2023

NO	NAMA	TANDA TANGAN
1	Kepala Badan	
2	Sekretaris	
3	Kepala bidang sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan	
4	Kepala bidang pengembangan kompetensi teknis inti	
5	Kepala bidang pengembangan kompetensi teknis umum dan fungsional	
6	Kepala bidang pengembangan kompetensi manajerial	
7	Kasubbag Program dan Pelaporan	
8	Kasubbag Keuangan dan Aset	
9	Bendahara Pengeluaran	
10	Staf Bagian Program dan Pelaporan	

Mengetahui,
Kepada Badan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Provinsi Jambi



H. MUKTI, SE, ME.
NIP. 197011121999031002







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

NOMOR : 42 TAHUN 2023
TENTANG

PEMBENTUKAN TIM EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(AKIP) DI LINGKUP BPSDM PROVINSI JAMBI TAHUN ANGGARAN 2023

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAMBI

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran dan peningkatan kualitas Penyusunan laporan kinerja perlu dilaksanakan dan menetapkan tim di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
b. bahwa guna kepentingan dimaksud pada huruf a, maka perlu dibentuk Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

Mengingat : 1. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024;
4. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
5. Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi
6. 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 : Membentuk Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) di lingkungan BPSDM Provinsi Jambi Tahun Anggaran 2023, dengan susunan keanggotaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Keputusan Kepala Badan ini.

KEDUA : Tim sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU, mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Melaksanakan pengukuran dan penilaian kinerja lingkup BPSDM Provinsi Jambi
- b. Mengkoordinasikan dan mengkonfirmasi hasil pengukuran dan penilaian kinerja;
- c. Mengumpulkan dan menganalisa data serta menyusun pelaporan kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- d. Melaporkan dan menyampaikan dokumen hasil evaluasi kepada Kepala Badan

- KETIGA** : Susunan tim dikaksud pada dictum KESATU sebagaimana tercantum dalam lampiran II
- KEEMPAT** : Lampiran Keputusan sebagaimana dimaksud pada Diktum KEDUA dan KETIGA merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini
- KELIMA** : Biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Keputusan Kepala Badan ini dibebankan kepada DPA BPSDM Provinsi Jambi dan sumber dalainnya yang sah dan tidak mengikat
- KEENAM** : Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Keputusan ini, sepanjang mengenai teknis pelaksanaanya diatur lebih lanjut oleh ketua tim
- KETUJUH** : Peraturan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jambi
 Pada tanggal : Agustus 2023
KEPALA BADAN

17-23
H. MUKTI, SE, ME
 Pembina Utama Muda
 NIP. 197011121999031002

SUDAH DITELAKUKAN	
KASUBBAG	SEKRETARIS
TGL: <i>[Signature]</i>	TGL:

LAMPIRAN 1 KEPUTUSAN KEPALA BPSDM PROVINSI JAMBI
NOMOR : 42 TAHUN 2023
TANGGAL : 15 Agustus 2023

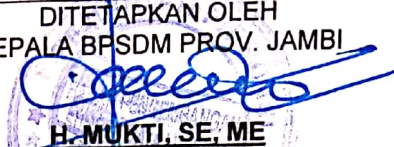
**SUSUNAN KEANGGOTAAN TIM EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (AKIP) DI LINGKUP BPSDM PROVINSI JAMBI TAHUN ANGGARAN 2023**

NO	JABATAN DALAM TIM	JABATAN
I	Penanggung jawab	: Kepala BPSDM Provinsi Jambi
II	Ketua	: Sekretaris
III	Sekretaris	: Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan
IV	Anggota	: 1. Kepala Bidang 2. Kasubbid dan Kasubag 3. Pelaksana bagian Program dan Pelaporan

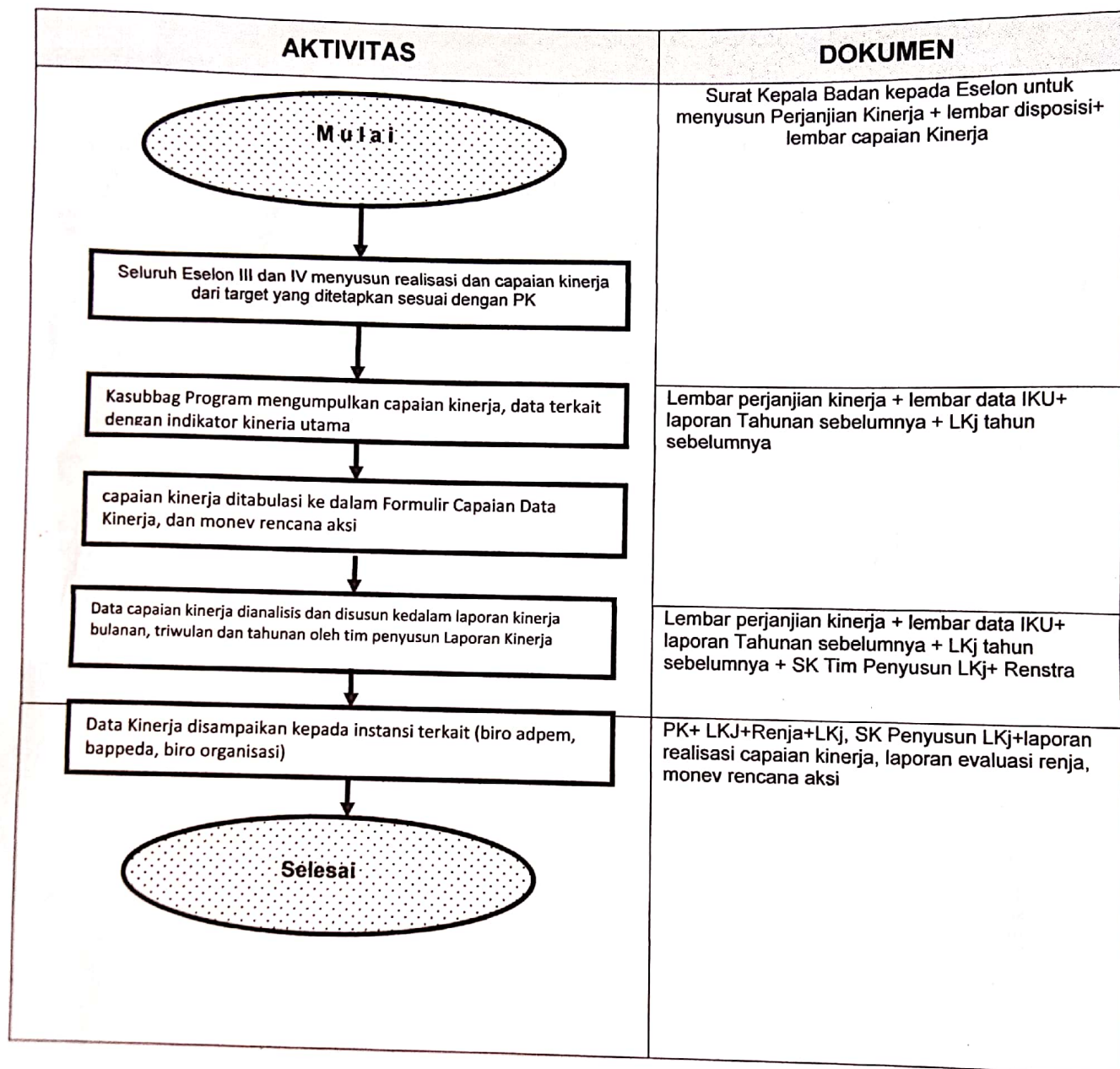
Ditetapkan di Jambi
Pada tanggal : 15 Agustus 2023
KEPALA BADAN



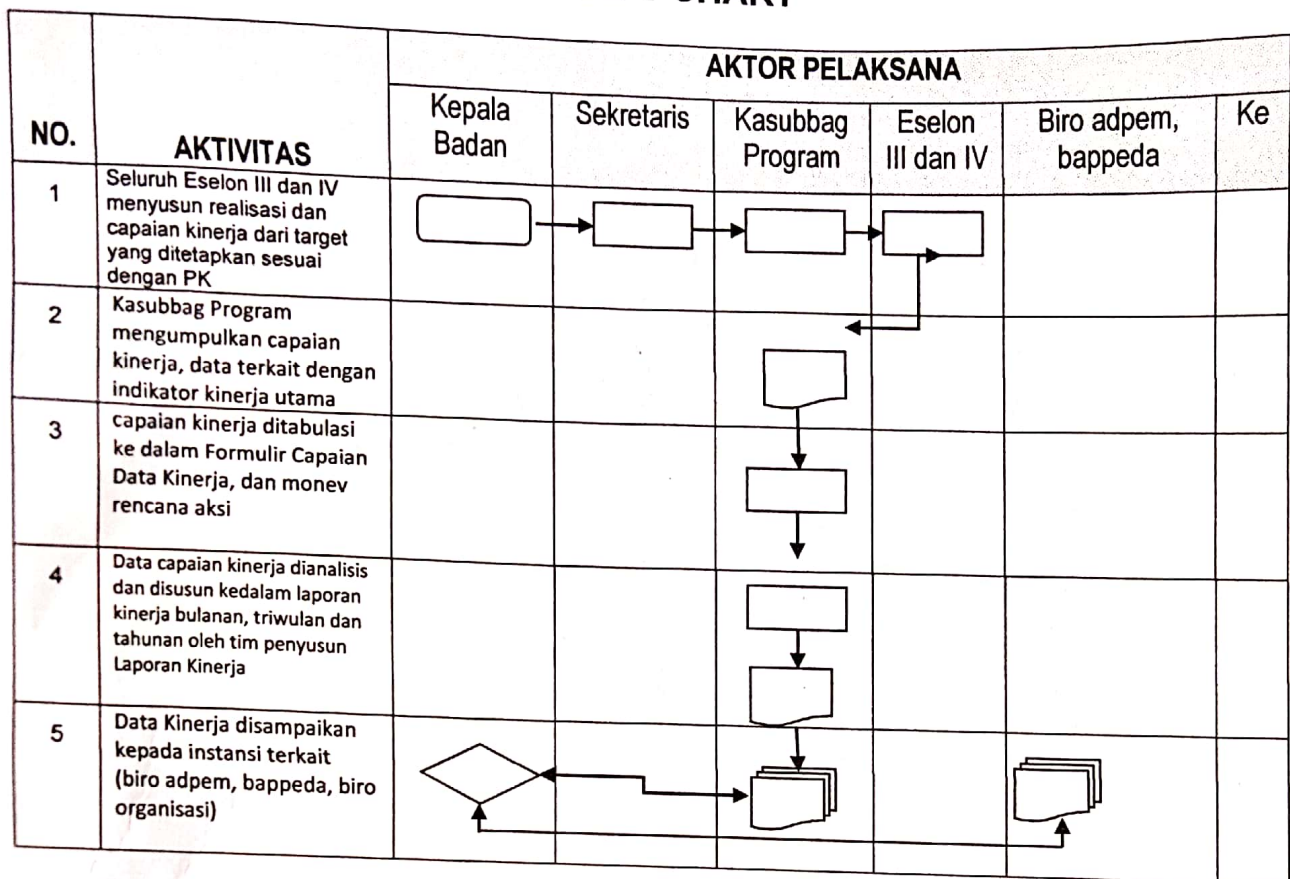
H. MUKTI, SE, ME
Pembina Utama Muda
NIP. 197011121999031002

 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) PROVINSI JAMBI	STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL		
	NOMOR DOKUMEN S-367/BPSDM- 1.2/VIII/2023	NOMOR REVISI	HALAMAN
SEKRETARIAT SUB BAGIAN PROGRAM DAN PELAPORAN	TANGGAL TERBIT 15 - Agustus - 2023	DITETAPKAN OLEH KEPALA BPSDM PROV. JAMBI  H. MUKTI, SE, ME Pembina Utama Muda NIP. 197011121999031002	
PENGERTIAN	Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah		
TUJUAN	<ul style="list-style-type: none">a. memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;b. menilai tingkat implementasi SAKIP;c. menilai tingkat akuntabilitas kinerja;d. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP;e. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya		
KEBIJAKAN	<ul style="list-style-type: none">1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah2. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja		
PROSEDUR	<ul style="list-style-type: none">1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya4. Penilaian evaluasi akuntabilitas internal yang memberikan dampak dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja5. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya		
PIHAK TERKAIT	<ul style="list-style-type: none">1. Gubernur2. Kepala Bidang lingkup BPSDM Provinsi Jambi3. Sekretaris BPSDM Provinsi Jambi		
LAMPIRAN	<ul style="list-style-type: none">1. Diagram Alur Pengajuan data dan informasi2. Flow chart3. Isi Mutu Baku dan Keterangan		

ALUR

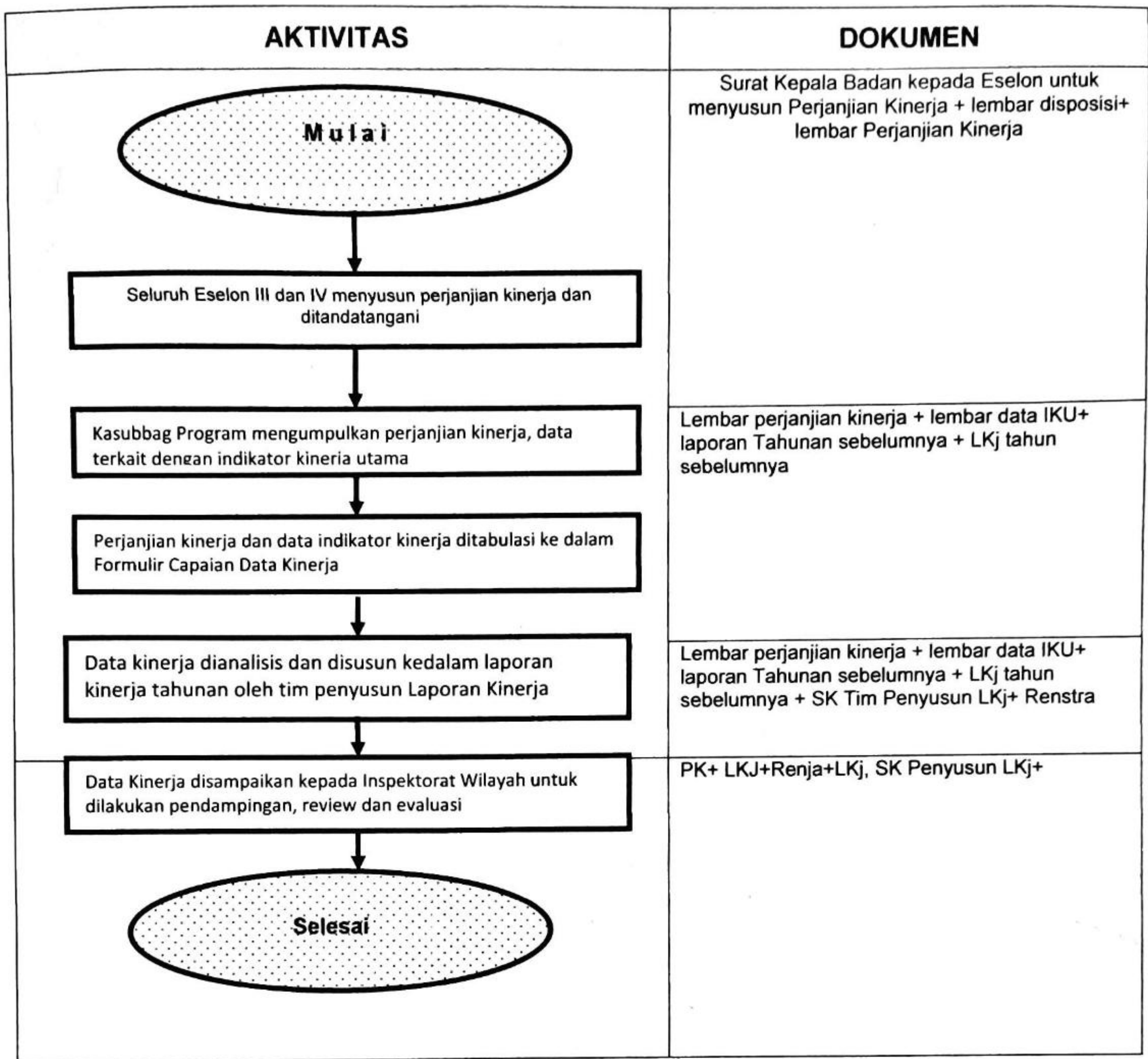


FLOW CHART

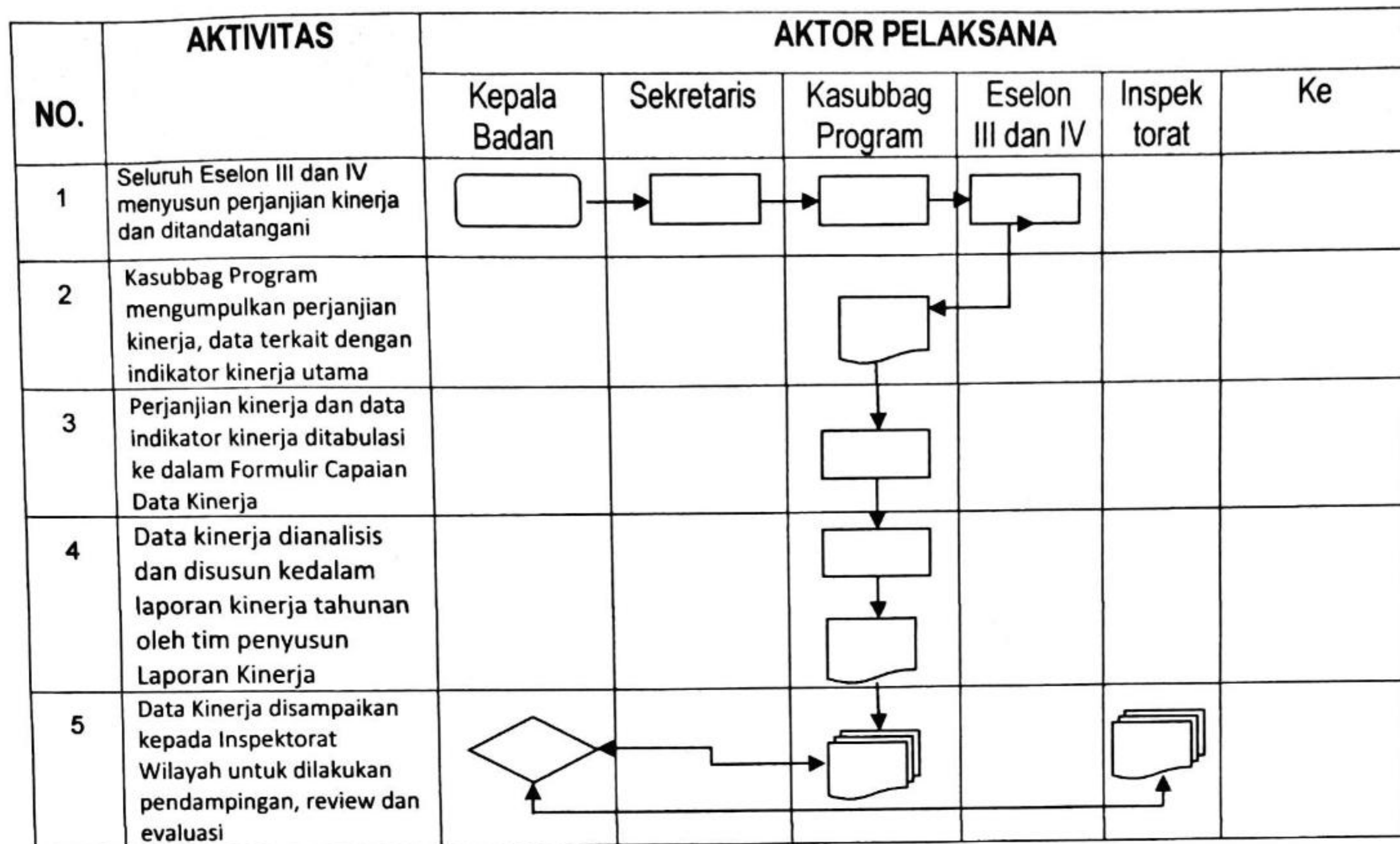


<div></div> <div>BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) PROVINSI JAMBI</div>	STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) PENGUMPULAN DATA DAN PENYUSUNAN LAPORAN KINERJA BPSDM		
	NOMOR DOKUMEN S-366/BPSDM- 1.2/VIII/2023	NOMOR REVISI	HALAMAN
SEKRETARIAT SUB BAGIAN PROGRAM DAN PELAPORAN	TANGGAL TERBIT 15 Agustus 2023	DITETAPKAN OLEH KEPALA BPSDM PROV. JAMBI  H. MUKTI, SE, ME Pembina Utama Muda NIP. 197041121999031002	
PENGERTIAN	Pengumpulan Data dan Penyusunan Laporan Kinerja meliputi, Pengumpulan Data Kinerja adalah proses pengumpulan informasi dari berbagai sumber yang berkaitan dengan kinerja suatu unit organisasi berikut dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penyusunan Laporan Kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan dalam penyusunan laporan kinerja untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran, dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi, dan strategi		
TUJUAN	Penyediaan data dalam rangka pengukuran kinerja dan penyusunan laporan kinerja yang telah ditetapkan melalui indikator kinerja utama BPSDM		
KEBIJAKAN	<ol style="list-style-type: none">Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja PemerintahPeraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat DaerahPeraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja		
PROSEDUR	<ol style="list-style-type: none">Pengumpulan Data Kinerja berkaitan dengan Indikator Kinerja Utama meliputi pengumpulan data Indikator Kinerja Utama yang tertuang dalam dokumen Perjanjian Kinerja.Pengumpulan Data Kinerja Indikator Kinerja Utama dilakukan dengan mengumpulkan data dari unit kerja bawah secara lengkap atau didukung dengan data mentahnya yang kemudian dikumpulkan di unit kerja atasnya (metode <i>bottom up</i>).Pengumpulan dan penyampaian Data Kinerja pada masing-masing Unit Kerja dikoordinasikan dan dilakukan oleh kasubbag Program dan Pelaporan.Periode penyampaian Data Kinerja pada akhir tahun kegiatan paling lambat tanggal 31 bulan Januari tahun berikutnya.Data Kinerja yang telah diverifikasi ditabulasikan ke dalam Formulir Capaian Data Kinerja.Data kinerja dianalisis dan disusun kedalam laporan kinerja tahunan sesuai dengan format lampiran II Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja		
PIHAK TERKAIT	<ol style="list-style-type: none">GubernurKepala Bidang lingkup BPSDM Provinsi JambiSekretaris BPSDM Provinsi Jambi		
LAMPIRAN	<ol style="list-style-type: none">Diagram Alur Pengajuan data dan informasiFlow chartIsi Mutu Baku dan Keterangan		

ALUR



FLOW CHART





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

Jambi, 28 April 2023

Nomor : S- 303/BPSDM -1.2/IV/2023
Lampiran : 1 (satu) lembar
Hal : Monitoring dan Evaluasi
Kinerja

Kepada
Yth. Kepala Bidang Lingkup BPSDM
Provinsi Jambi
di
Tempat

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendagagunaan Aparatu Negara dan Remformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa Perangkat Daerah melaksanakan evaluasi Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah internal, bersama ini disampaikan kepada saudara sebagai berikut :

1. Agar melaporkan pelaksanaan kinerja (realisasi kegiatan) yang telah ditetapkan dalam DPA BPSDM tahun 2023, dengan format sebagaimana terlampir setiap bulan.
2. Pelaporan kinerja dilaksanakan secara berjenjang, sesuai dengan perjanjian kinerja yang telah ditetapkan, dengan tetap melaksanakan pengawasan.
3. Laporan disampaikan kepada bagian program dan pelaporan, untuk selanjutnya akan diinventarisir dan dievaluasi sebagai dasar dalam pencapaian kinerja Kepala BPSDM Provinsi Jambi.

Demikian disampaikan untuk dilaksanakan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

KEPALA BADAN

H. MUKTI, SE, ME

Pembina Utama Muda

NIP. 197011121999031002

Laporan Kinerja Bidang ...
Bulan :

No	Uraian	Tanggal Pelaks	Target	Realisasi	Hambatan	Faktor Pendorong
	contoh :					
1.	Pelatihan A	5 Mei 2023	25	25	tidak ada	realisasi sesuai dengan target, faktor pendorong : komitmen kinerja yang dibebankan kepala Bidang dan Manajemen kepala badan dari tahap perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi sudah berjalan sinergis