



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

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LKjIP) TAHUN 2025**

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



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT **INSPEKTORAT**

Jln. Nipah No. 51 Berok Nipah, Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat 25118
Telp. (0751) 31961-39263, Fax. (0751) 31841
Laman inspektorat.sumbarprov.go.id, email: inspektorat@sumbarprov.go.id

PERNYATAAN TELAH DIREVIU
LAPORAN KINERJA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI SUMATERA BARAT
TAHUN 2025

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat untuk tahun anggaran 2025 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas Laporan Kinerja telah disajikan secara akurat, andal dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam Laporan Kinerja ini.

Padang, 22 Februari 2026

Inspektur



ANDRI YULIKA, SH, M.Hum, CGCAE
Pembina Utama Madya
NIP. 197210261997031003

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala atas semua limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 dapat diselesaikan, sebagai bentuk akuntabilitas kinerja instansi pemerintah selama tahun 2025.

Laporan Kinerja Perangkat Daerah disusun berdasarkan pada Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Merupakan kewajiban bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat untuk menyusun Laporan Kinerja Perangkat Daerah sebagai bentuk komitmen terhadap aspek transparansi dan akuntabilitas serta pertanggungjawaban atas kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Sumatera Barat Tahun 2025. Komitmen dalam penyusunan LKj, bertujuan memberikan informasi kinerja yang terukur, sekaligus sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.

Laporan Kinerja Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 ini dimaksudkan sebagai perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Barat yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam RENSTRA 2021-2026 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, khususnya Penetapan Kinerja Tahun 2025.

Untuk Tahun 2025 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat menetapkan 3 Sasaran Strategis dan 5 Indikator Kinerja yang menjadi ukuran keberhasilan atau menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran strategis yang ditetapkan.

Capaian Indikator Kinerja tersebut secara umum mengindikasikan adanya perubahan yang baik dalam kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat sesuai Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat 2021-2026. Hal ini mengisyaratkan bahwa sejumlah langkah pembenahan internal yang dilakukan telah memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi. Kinerja yang telah dicapai kedepan akan lebih ditingkatkan untuk mewujudkan tujuan Organisasi Perangkat Daerah.

Padang, Maret 2026

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Provinsi Sumatera Barat,



Drs. BARIUS, MM
Pembina Utama Madya
NIP. 19660630 199003 1 006

Ikhtisar Eksekutif

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai lembaga yang mempunyai peran strategis dalam Pengembangan Sumber Daya Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat khususnya melalui pendidikan dan pelatihan.

Penetapan Kinerja Tahun 2025 terdapat 3 (tiga) sasaran strategis dengan 5 (lima) indikator kinerja yang harus dicapai. Untuk mencapai 5 indikator kinerja tersebut telah dialokasikan anggaran sebesar Rp. 18,582,262,337,- untuk melaksanakan 2 program, 11 kegiatan dan 33 sub kegiatan.

Dari anggaran tahun 2025 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat mampu mewujudkan kinerja dengan capaian **101,07 %**.

Sasaran Strategis dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2025

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD.	BB (76)	A (80,21)	105,54%
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelatihan.	Survey Kepuasan Masyarakat (SKM).	90	90	100%
	Nilai evaluasi penyelenggaraan pelatihan.	92,50	92,51	100,01%
Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi profesi aparatur	Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai tugas dan fungsi minimal 20 JP/tahun	16	16,36	102,25%
	Persentase kelulusan pelatihan dengan predikat minimal memuaskan	97,60	98,48	100,90%
Rata-rata Kinerja				101,74%

Sedangkan dari segi kinerja keuangan, dari total Rp. 18,582,262,337,- anggaran yang terserap untuk mewujudkan kinerja adalah Rp. 17,866,235,555,- atau 96,14%, dan capaian kinerja fisik mencapai 100%. Hal ini dapat dicapai berkat kerja keras seluruh unsur yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dan evaluasi rutin yang dilaksanakan oleh unsur Pimpinan, sehingga seluruh kegiatan dapat terlaksana dengan baik dan memenuhi target.

Kinerja Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi

No.	NAMA PROGRAM	ANGGARAN	REALISASI	
		Rp.	Rp.	%
1	2	3	4	5
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	15.464.005.637	15.066.397.745	97,43
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	3.118.256.700	2.799.837.810	89,78
	Jumlah	18.582.262.337	17.866.235.555	96,15

Dibandingkan dengan serapan anggaran tahun 2024 yaitu 94,51%, maka serapan anggaran tahun 2025 mengalami kenaikan sebesar 1,64. Sehingga terjadi peningkatan capaian realisasi dibanding tahun sebelumnya.

DAFTAR ISI

	hlm
KATA PENGANTAR.....	<i>i</i>
IKHTISAR EKSEKUTIF.....	<i>iii</i>
DAFTAR ISI.....	<i>v</i>
DAFTAR TABEL.....	<i>vi</i>
DAFTAR GAMBAR.....	<i>viii</i>
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Gambaran Organisasi.....	1
A. Dasar Pembentukan Organisasi.....	3
B. Tugas Pokok dan Fungsi.....	4
C. Struktur Organisasi.....	9
D. Sumber Daya Manusia.....	11
1.2 Aspek Strategis Organisasi.....	13
1.3 Permasalahan Utama (Strategic Issue).....	13
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	15
2.1 Tujuan dan Sasaran.....	15
2.2 Perjanjian Kinerja.....	16
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	18
3.1 Metodologi Pengukuran Capaian Kinerja.....	18
3.2 Hasil Pengukuran Kinerja Tahun 2025.....	22
3.3 Capaian Kinerja Organisasi.....	23
3.4 Realisasi Anggaran.....	77
BAB IV PENUTUP.....	90
4.1 Kesimpulan.....	90
4.2 Langkah Perbaikan Kinerja.....	91

DAFTAR LAMPIRAN :

1. Perjanjian Kinerja SKPD
2. Penghargaan yang diterima tahun 2025

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Struktur dan Jabatan	10
Tabel 2	Data ASN Berdasarkan Jabatan dari Tahun 2021 – 2025	11
Tabel 3	Data ASN BPSDM Berdasarkan Pendidikan	12
Tabel 4	Jumlah pegawai berdasarkan golongan	12
Tabel 6	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BPSDM Provinsi Sumatera Barat	16
Tabel 7	Perjanjian Kinerja BPSDM Tahun 2025	17
Tabel TE.1	Skala Nilai Peringkat Kinerja	20
Tabel 8	Pengukuran Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2025	22
Tabel 9	Pengukuran Capaian Kinerja pada Tujuan Meningkatnya Organisasi yang Akuntabel dan melayani	24
Tabel 10	Pengukuran Capaian Kinerja pada Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Tahun 2025	25
Tabel 11	Kategori Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	27
Tabel 12	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BPSDM 2022-2024	27
Tabel 13	Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	28
Tabel 14	Perbandingan Capaian Kinerja dengan Target Jangka Menengah	29
Tabel 15	Realisasi Indikator Kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	30
Tabel 16	Kegiatan, Sub Kegiatan dan Anggaran yang Mendukung tercapainya Indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	35
Tabel 17	Pengukuran Capaian Kinerja pada Tujuan Meningkatnya Kompetensi ASN	37
Tabel 18	Pengukuran Indikator Survey Kepuasan Masyarakat pada Sasaran Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan Tahun 2025	38
Tabel 19	Hasil Pengukuran Survey Kepuasan Masyarakat (IKM) 2024	41
Tabel 20	Nilai Persepsi terhadap Mutu Pelayanan	41
Tabel 21	Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	42
Tabel 22	Perbandingan Capaian Kinerja dengan Target Jangka Menengah	43
Tabel 23	Pengukuran Capaian Kinerja pada Sasaran Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan Tahun 2025	47
Tabel 24	Hasil Pengukuran Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan	48
Tabel 25	Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan	49
Tabel 26	Perbandingan Capaian Kinerja dengan Target Jangka Menengah	51
Tabel 27	Kegiatan, Sub Kegiatan dan Anggaran yang Mendukung tercapainya Indikator Survey Kepuasan Masyarakat dan Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan	55
Tabel 28	Pengukuran Capaian Kinerja Indikator Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai tugas dan fungsi minimal 20 JP/tahun Tahun	57

Tabel 29	Rekap Data Pengembangan Kompetensi ASN Seluruh OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	59
Tabel 30	Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/Tahun	61
Tabel 31	Perbandingan Capaian Kinerja dengan Target Jangka Menengah	63
Tabel 32	Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan dengan Predikat Minimal Memuaskan	68
Tabel 33	Pengukuran Capaian Kinerja Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan dengan Predikat Minimal Memuaskan Aparatur Tahun 2025	69
Tabel 34	Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan dengan Predikat Minimal Memuaskan ...	70
Tabel 35	Perbandingan Capaian Kinerja dengan Target Jangka Menengah	71
Tabel 36	Kegiatan, Sub Kegiatan dan Anggaran yang Mendukung tercapainya Indikator Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/Tahun dan Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan dengan Predikat Minimal Memuaskan ...	76
Tabel 37	Alokasi Anggaran dan Realisasi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat	9
Gambar 2	Komposisi pegawai berdasarkan jenis kelamin	11
Gambar 3	Realisasi Kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD Tahun 2023-2025	28
Gambar 4	Capaian Kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD Tahun 2023-2025	29
Gambar 5	Realisasi Kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD Tahun 2021-2025	30
Gambar 6	Realisasi Survey Kepuasan Masyarakat Tahun 2023-2025	42
Gambar 7	Capaian Survey Kepuasan Masyarakat Tahun 2023-2025	43
Gambar 8	Realisasi Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Tahun 2023-2025	50
Gambar 9	Capaian Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Tahun 2023-2025	50
Gambar 10	Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/Tahun 2023-2025	62
Gambar 11	Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan dengan Predikat Minimal Memuaskan Tahun 2023-2025	71

PENDAHULUAN

BAB I

1.1 GAMBARAN ORGANISASI.

Perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan merupakan agenda penting dalam reformasi birokrasi yang sedang dijalankan oleh pemerintah saat ini. Sistem manajemen pemerintahan diharapkan berfokus pada peningkatan akuntabilitas serta sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (outcome). Maka pemerintah telah menetapkan kebijakan untuk penerapan sistem pertanggungjawaban yang jelas dan teratur dan efektif yang disebut dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Akuntabilitas merupakan perwujudan dari kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban dan berupa laporan akuntabilitas yang disusun secara periodik.

Untuk perwujudan pertanggungjawaban tersebut, Presiden Republik Indonesia melalui Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah telah mengamanatkan setiap SKPD harus menyusun laporan kinerjanya. Menindaklanjuti hal ini, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menerbitkan Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksana tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Dasar Hukum Pembentukan Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat adalah Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Perangkat Daerah. Peraturan inilah yang menjadi dasar dalam pelaksanaan kewenangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan kewenangan untuk peningkatan kompetensi aparatur se-Sumatera Barat.

Adapun tujuan disusunnya LKj Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat ini, adalah:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai,
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penyusunan LKj ini adalah:

1. Sarana pertanggungjawaban kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan program dan kegiatan tahun 2025.
2. Mendorong Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan aparatur ke arah yang lebih baik untuk tahun selanjutnya sesuai hasil capaian kinerja pada tahun berjalan.
3. Menjadikan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif, dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungan.
4. Menjadikan masukan dan umpan balik dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.
5. Terpeliharanya kepercayaan masyarakat di Provinsi Sumatera Barat terhadap penyelenggara Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

A. DASAR PEMBENTUKAN ORGANISASI

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibentuk melalui Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 49 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat terkait dengan pengembangan kompetensi ASN yang mencakup berbagai jenis kompetensi mulai dari kompetensi teknis, manajerial ataupun fungsional. Berdasarkan Undang-Undang nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, terdapat 3 (tiga) fungsi yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara, yaitu:

1. Pelaksana kebijakan publik
2. Pelayan publik
3. Perekat dan pemersatu bangsa

Fungsi ini tentunya harus ditunjang dengan kapabilitas yang cukup melalui pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan, tugas pokok dan fungsi masing-masing ASN.

Hal inilah yang menjadi dasar pembentukan dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat sebagai organisasi yang mengemban tugas dalam urusan Pendidikan dan Pelatihan untuk peningkatan kompetensi ASN. Dan dalam perkembangannya pengembangan kompetensi juga termasuk kompetensi sosial kultural yang terkait dengan sikap dan perilaku. Penguatan kompetensi sosial kultural yang sejalan dengan kode etik dan kode perilaku serta bela negara berkaitan dengan :

1. Integritas
2. Profesionalisme
3. Sinergi

4. Pelayanan

Keberadaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat untuk mewujudkan tujuan jangka menengah yang tercantum didalam RPJMD, yaitu “Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintah dengan Aparatur yang Melayani”. Dengan Indikator “Indeks Reformasi Birokrasi”. Dan sasaran yang terkait adalah “Indeks Profesionalitas ASN” dimana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat mengambil peran dalam aspek peningkatan kompetensi ASN.

B. TUGAS POKOK DAN FUNGSI.

Kebijakan yang mengatur Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat adalah Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan peraturan tersebut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. BPSDM Provinsi dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. penyusunan kebijakan teknis di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah;
- c. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintah Daerah di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah;
- e. penyelenggaraan administrasi Badan; dan

- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.

Tugas dan fungsi Badan ini diwujudkan melalui tugas dan fungsi Kepala Badan beserta bidang-bidang di lingkup Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut:

1. Kepala Badan:

- a. penyusunan kebijakan teknis di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah;
- c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintah Daerah di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah;
- e. penyelenggaraan administrasi Badan; dan;
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan

2. Sekretariat :

Mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, hubungan masyarakat, protokol, penyusunan program dan keuangan.

Fungsi dari Sekretariat:

- a. penyusunan perencanaan, pemantauan, evaluasi, data, pelaporan program, kegiatan dan anggaran badan pengembangan sumber daya manusia aparatur provinsi;
- b. pengelolaan verifikasi keuangan, pelaksanaan perbendaharaan, serta urusan akuntansi dan pelaporan keuangan;
- c. pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, keamanan dalam, perlengkapan, pengelolaan aset, informasi dan dokumentasi;

- d. pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan jabatan fungsional, serta evaluasi kinerja ASN; dan
 - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.
3. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan:
- Mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan rencana, pengelolaan, pelaksanaan, pembinaan, pengoorganisasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan sertifikasi kompetensi di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota, lembaga sertifikasi penyelenggara pemerintahan dalam negeri provinsi, kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar dan kerja sama.
- Fungsi Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan:
- a. penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, dan kerja sama;
 - b. pengelolaan lembaga sertifikasi penyelenggara pemerintahan dalam negeri provinsi;
 - c. pelaksanaan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
 - d. pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, dan sumber belajar;
 - e. pelaksanaan kerja sama antar lembaga;
 - f. pembinaan, pengoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi, pengelolaan sumber belajar, dan kerja sama; dan
 - g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.
4. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti :
- Mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan rencana, penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi teknis inti.

Fungsi Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti:

- a. penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis inti;
 - b. penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri pengembangan kompetensi teknis inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren dan perangkat daerah penunjang;
 - c. penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren dan perangkat daerah penunjang;
 - d. pembinaan, pengoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi teknis inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren dan perangkat daerah penunjang; dan.
 - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.
5. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial:

Mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan, dan prajabatan/pelatihan dasar, pelaksanaan penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri bagi pimpinan daerah dan jabatan pimpinan, pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah dan jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan, dan prajabatan/pelatihan dasar, pelaksanaan pembinaan, pengoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan, dan prajabatan/pelatihan dasar.

Fungsi Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial:

- a. penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan, dan prajabatan/pelatihan dasar;

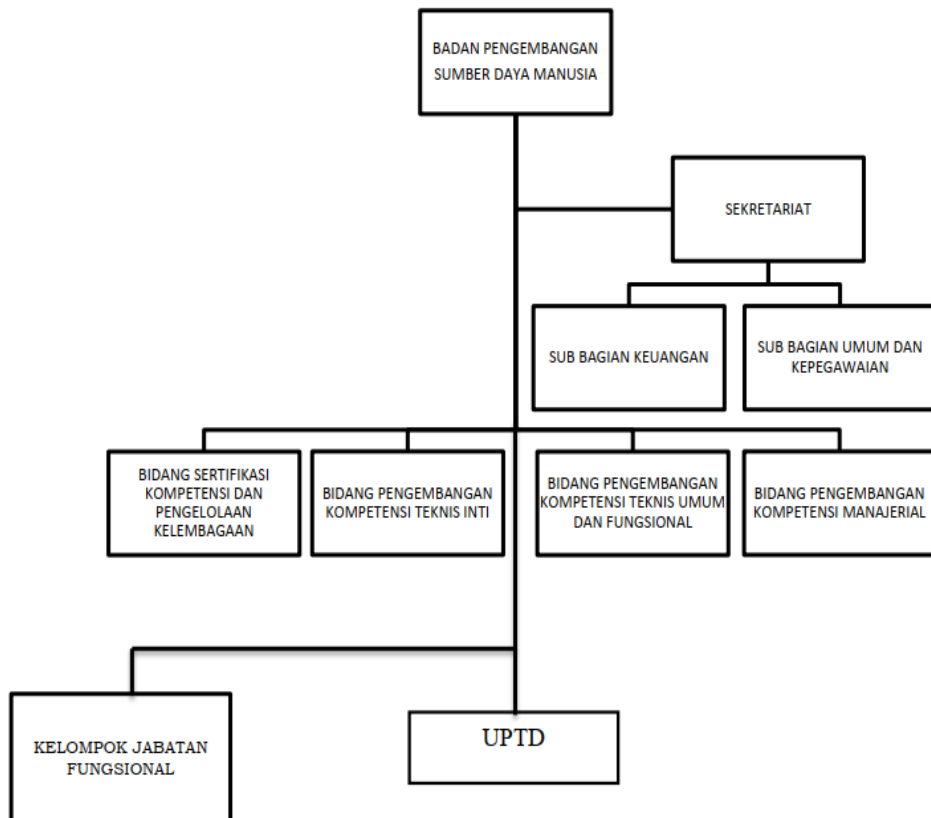
- b. penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri bagi pimpinan daerah dan jabatan pimpinan;
 - c. penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah dan jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan/pelatihan dasar;
 - d. pembinaan, pengoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan, dan prajabatan/pelatihan dasar; dan
 - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan
6. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional:
Mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan rencana, penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi teknis umum, fungsional dan sosial kultural.
- Fungsi Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional:
- a. pelaksanaan penyusunan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi pengembangan kompetensi teknis umum, fungsional dan sosial kultural;
 - b. pelaksanaan penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri kompetensi teknis umum, fungsional dan sosial kultural;
 - c. pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis umum, fungsional dan sosial kultural;
 - d. pelaksanaan pembinaan, pengoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi teknis umum, fungsional dan sosial kultural; dan
 - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan

C. STRUKTUR ORGANISASI.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, sebagaimana diatur oleh Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah, maka struktur organisasi yang dibentuk terdiri dari jabatan sebagai berikut:

Gambar 1. Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.

Lampiran Peraturan Gubernur Sumatera Barat
 Nomor : 29 Tahun 2023
 Tentang : Kedudukan, Susunan Organisasi,
 Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja
 Badan Daerah Provinsi Sumatera



Berikut adalah Struktur Jabatan dengan kondisi eksis per 31 Desember 2025:

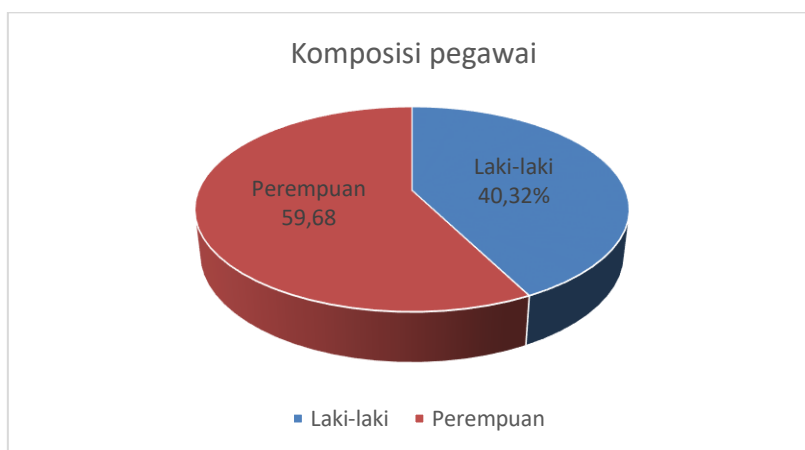
Tabel 1. Struktur dan Jabatan

Nama Jabatan	Pejabat
a. Kepala Badan	Drs. Barlius, M.M.
b. Sekretaris	Widya Sari, SE.Ak, M.M
- Kasubbag Keuangan	Deriyosvika, SE
- Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Sri Wahyuni, SE, M.M
- JFT Perencana Ahli Muda	Yasri Ardi, ST
c. Kabid Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	Hendra, S. Sos, M. Si
- JFT Analis SDM Aparatur	Aldo Ramdhani Naserd, S.IP, M.AP
- JFT Analis Pengembangan Kompetensi	-
- JFT Analis Pengembangan Kompetensi	Yunita Harianti, S.Sos
d. Kabid Pengembangan Kompetensi Manajerial	Ir. Hj. Khairanti Khairanis, M.Si
- JFT Analis SDM Aparatur	Ammil Zukriah, S. Pd.I, MM
- JFT Analis SDM Aparatur	Trisna Sri Mulyani, S.STP
- JFT Analis SDM Aparatur	-
e. Kabid Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	Monita, S.Farm. Apt, M.Sc
- JFT Analis SDM Aparatur	-
- JFT Analis Pengembangan Kompetensi	-
- JFT Analis Pengembangan Kompetensi	-
f. Kabid Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional	Abinul Hakim, S.Pd, M.Si
- JFT Analis Pengembangan Kompetensi	-
- JFT Analis Pengembangan Kompetensi	Zuliwarman, SE
- JFT Analis Pengembangan Kompetensi	Hilda Yati Sari, SE
g. Kelompok Jabatan Fungsional	
- Widyaiswara Utama	1
- Widyaiswara Madya	11
- Widyaiswara Muda	5
- Widyaiswara Pertama	-
- Analis Kepegawaian	1 orang

D. SUMBER DAYA MANUSIA.

Sumber Daya Manusia Aparatur Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yang menjadi pelaksana tugas pokok dan fungsi yang selanjutnya diuraikan menjadi tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang berjumlah 62 orang. Komposisi pegawai tersebut berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 25 orang (40,32%) laki-laki dan 37 orang (59,68%) perempuan. Dari data tersebut terdapat ketimpangan jumlah laki-laki dengan perempuan sebesar 19,36%, namun ketimpangan tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan dan budaya kerja serta kinerjanya.

Gambar 2. Komposisi pegawai berdasarkan jenis kelamin.



Berikut adalah jumlah pegawai berdasarkan jabatan selama 5 tahun terakhir.

Tabel 2. Data ASN Berdasarkan Jabatan dari Tahun 2021 – 2025

No.	TAHUN	ESS.II	ESS.III	ESS. IV	JFT	WIDYAIWARA	STAFF	JUMLAH
1.	2021	1	5	13	-	24	30	73
2.	2022	1	5	2	12	21	35	76
3.	2023	1	5	2	11	21	32	72
4.	2024	1	5	2	9	19	30	66
5.	2025	1	5	2	8	17	29	62

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian BPSDM Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025

Dan berikut adalah jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan :

Tabel 3. Data ASN BPSDM Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	2021	2022	2023	2024	2025	Persentase
S3	5	4	6	5	4	6,45%
S2	29	28	27	25	24	38,71%
S1	17	23	23	22	21	33,87%
D3	4	5	5	4	5	8,06%
D2	1	1	1	1	1	1,62%
SLTA	17	14	10	9	7	11,29%
JUMLAH	73	76	72	66	62	100%

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian BPSDM Provinsi Sumatera Barat 2025

Dilihat dari segi pendidikan, komposisi pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat sudah memadai untuk melaksanakan tugas-tugas pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat karena 79% pegawai sudah berpendidikan sarjana, namun sebanyak 11,29% adalah tamatan SLTA sehingga perlu adanya pengarahan pegawai dikelompokkan lulusan SLTA untuk melanjutkan pendidikan baik melalui izin belajar maupun tugas belajar.

Selanjutnya adalah komposisi pegawai berdasarkan golongan sebagaimana disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Jumlah pegawai berdasarkan golongan.

No.	Golongan	Jumlah	Persentase
1	Golongan I	0	0
2	Golongan II	8	12,12%
3	Golongan III	36	54,55%
4	Golongan IV	22	33,33%
	Jumlah	62	100%

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian BPSDM Provinsi Sumatera Barat

1.2 ASPEK STRATEGIS ORGANISASI

Sesuai tugas dan fungsinya pada Peraturan Gubernur Nomor 29 Tahun 2023. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat mempunyai peran strategis dalam bidang pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan provinsi, yang meliputi:

1. Sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan.
2. Pengembangan kompetensi teknis inti.
3. Pengembangan kompetensi teknis umum dan fungsional.
4. Pengembangan kompetensi manajerial.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat selaku OPD yang mempunyai kewenangan dalam urusan penunjang pendidikan dan pelatihan, bertanggungjawab dalam hal meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN melalui pengembangan kompetensi untuk mewujudkan ASN yang profesional dan berkelas dunia.

Di dalam dokumen RPJMD tahun 2021-2026, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat berkontribusi untuk menunjang indikator Indeks Profesionalitas ASN melalui meningkatnya kompetensi ASN dengan indikator kinerja Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi.

1.3 PERMASALAHAN UTAMA (*STRATEGIC ISSUE*)

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat beberapa permasalahan pokok yang akan diangkat menjadi isu-isu strategis dalam penyusunan rencana strategis ini, yaitu:

- 1. Peningkatan kompetensi ASN, untuk mewujudkan ASN yang profesional dan berkompeten.**

Pelaksanaan pengembangan kompetensi telah berkembang sedemikian rupa. Pendidikan dan pelatihan yang dulunya dilakukan secara klasikal, sekarang telah dilakukan dengan pola *Blended Learning* yang

merupakan campuran pembelajaran secara klasikal dan daring/online. Namun ketersediaan anggaran tentunya tetap diperlukan terutama terkait dengan biaya makan minum peserta, honorarium narasumber dan biaya pendukung untuk pelaksanaan kegiatan. Juga terkait minat ASN untuk mengikuti pengembangan kompetensi diluar diklat manajerial yang masih rendah.

2. Pemenuhan kewajiban ASN untuk mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/Tahun.

Keikutsertaan PNS untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan masih dominan berdasarkan perintah dari atasan. Dan sebaliknya juga terdapat PNS yang ingin mengikuti pendidikan dan pelatihan namun tidak mendapat persetujuan dari atasan. Padahal untuk mengikuti pengembangan kompetensi sesuai tupoksi merupakan hak setiap ASN sesuai dengan amanat Undang-Undang.

3. Penerapan sistem pembelajaran pengembangan kompetensi secara terintegrasi (Corporate University) melalui ASN Sumbar CorpU.

Perkembangan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN menghendaki untuk dimulainya penerapan Corporate University (CorpU) yaitu sebuah metode pembelajaran yang terintegrasi. Dimana pembelajaran secara tatap muka atau klasikal hanya mendapatkan porsi 10%. Sehingga pembelajaran secara non klasikal lebih dominan menjadi metode pengembangan kompetensi. Hal ini menjadi tantangan sekaligus sebuah jawaban dari kondisi anggaran yang semakin tidak seimbang dengan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN. Mewujudkan integrasi pengembangan kompetensi dengan manajemen talenta juga merupakan isu utama dalam tindak lanjut dari hasil pengembangan kompetensi ASN kedepan.

PERENCANAAN KINERJA

BAB II

2.1 TUJUAN DAN SASARAN.

Sesuai dengan Visi Gubernur dan Wakil Gubernur, maka Visi Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2021-2026 adalah :

“Terwujudnya Sumatera Barat Madani yang Unggul dan Berkelanjutan”

Dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat mendukung kepada pelaksanaan:

- Misi ke-7 : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel, Serta Berkualitas.
- Tujuan 1 : Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintah dengan Aparatur yang Melayani.
- Sasaran 2 : Meningkatnya Kapabilitas Birokrasi.

Untuk mewujudkan sasaran ke-2 dari Misi ke-7 Kepala Daerah, ditetapkan tujuan yang akan dicapai dalam Renstra periode 2021-2026 yaitu:

1. Meningkatnya Organisasi yang Akuntabel dan Melayani, dengan indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja.
2. Meningkatnya Kompetensi ASN, dengan indikator Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi.

Untuk pencapaian tujuan tersebut ditetapkan sasaran sebagai berikut

1. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja.
2. Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan.
3. Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Profesi Aparatur.

Tabel 6. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BPSDM Provinsi Sumatera Barat

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
i.	Meningkatnya Organisasi yang akuntabel dan melayani		Nilai Akuntabilitas Kinerja	BB 70,26	BB 71	BB 72	BB 74	BB 76	BB 80
1.		Meningkatnya akuntabilitas kinerja	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD	BB 70,26	BB 71	BB 72	BB 74	BB 76	BB 80
II.	Meningkatnya kompetensi ASN		Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi.	4,50	6,50	6,70	6,90	7,20	7,40
1.		Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelatihan	Survey Kepuasan Masyarakat (SKM)	80	86	87	88	89	90
			Nilai evaluasi penyelenggaraan pelatihan		87	88	89	90	91
2.		Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi profesi aparatur.	Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai tugas dan fungsi minimal 20 JP/Tahun	4,50	6,20	6,40	6,60	6,80	7,00
			Persentase kelulusan peserta pelatihan dengan predikat minimal memuaskan	84	86	88	90	92	94

2.2 PERJANJIAN KINERJA.

Dokumen Perjanjian Kinerja merupakan tekad dan janji rencana kinerja tahunan yang akan dicapai oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. Memuat sasaran strategis, indikator kinerja sasaran, beserta target kinerja dan anggaran. Perjanjian Kinerja disusun berdasarkan dokumen pohon kinerja yang dibahas bersama mulai dari unsur Pimpinan (Kepala Badan) sampai dengan staf.

Dokumen Perjanjian Kinerja tersebut juga sudah diupload ke aplikasi <https://esr.menpan.go.id/>

Untuk dokumen Perjanjian Kinerja sampai dengan akhir tahun anggaran tidak terdapat perubahan target pada seluruh indikator yang ada, karena kondisinya masih relevan meskipun terdapat efisiensi anggaran. Adapun Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat tahun 2025 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7. Perjanjian Kinerja BPSDM Tahun 2025

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD.	BB (76)
2	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelatihan	1. Survey Kepuasan Masyarakat (SKM)	90
		2. Nilai evaluasi penyelenggaraan pelatihan.	92,50
3	Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi profesi aparatur	5. Persentase ASN Prov. Sumatera Barat yang telah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai tugas dan fungsi minimal 20 JP/tahun	16
		6. Persentase kelulusan peserta pelatihan dengan predikat minimal memuaskan	97,60

No.	Program	Anggaran Awal	Anggaran Perubahan	Ket.
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	33.310.001	20.005.001	APBD
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	10.406.991.933	10.791.362.411	APBD
3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	28.800.000	28.800.000	APBD
4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	203.000.770	143.572.000	APBD
5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.119.028.901	1.116.283.585	APBD
6	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	168.601.120	8.440.920	APBD
7	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2.539.994.202	2.415.401.720	APBD
8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.623.298.000	940.140.000	APBD
9	Pengembangan Kompetensi Teknis	924.980.000	563.066.000	APBD
10	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	4.162.741.928	2.241.908.700	APBD
11	Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	485.250.000	313.282.000	APBD
	JUMLAH	21.695.996.855	18.582.262.337	

Terdapat perbedaan antara target didalam Renstra dengan target yang ditetapkan di dalam Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja. Hal ini disebabkan target pada Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja ditetapkan berdasarkan realisasi dari tahun sebelumnya sesuai dengan hasil evaluasi dari Inspektorat.

AKUNTABILITAS KINERJA

BAB III

3.1 METODOLOGI PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA

Dalam “Membangun Kinerja”, disebutkan bahwa kinerja mencakup tiga komponen penting yaitu hasil kerja, proses kerja dan satuan waktu kerja. Hasil kerja merupakan perbandingan antara target normatif organisasi dengan realisasi yang dicapai.

Pengukuran kinerja dalam laporan kinerja sesuai Peraturan Gubernur Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat, diperoleh dari hasil pengukuran capaian kinerja yang dihitung dengan membandingkan antara realisasi dengan target kinerja yang telah ditetapkan. Pengukuran capaian kinerja didasarkan pada kriteria berikut ini:

- ✓ Jika realisasi tinggi yang menunjukkan kinerja yang baik, persentase capaian kinerjanya dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\text{Realisasi}/\text{Target} \times 100\%$$

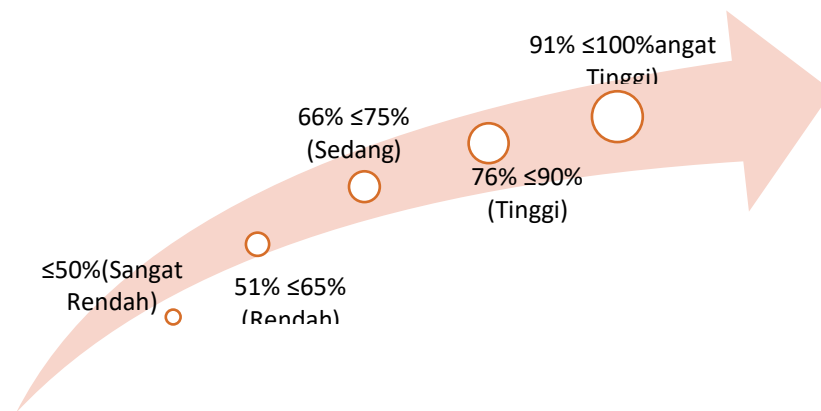
- ✓ Jika realisasi tinggi yang menunjukkan kinerja yang tidak baik, persentase capaian kinerjanya dihitung dengan menggunakan rumus:

$$((2 \times \text{Target}) - \text{Realisasi})/\text{Target} \times 100\%$$

Hasil pengukuran kinerja tersebut akan digunakan untuk :

1. Menilai keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran strategis Organisasi Perangkat Daerah
2. menganalisis penyebab keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja yang ditetapkan.
3. Menjadi dasar untuk menetapkan perencanaan di tahun yang akan datang.

Untuk menginterpretasikan hasil pengukuran kinerja tersebut digunakan kriteria penilaian realisasi kinerja mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dengan rincian sebagai berikut:



Dalam menghitung efisiensi penggunaan sumber daya, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat menggunakan formula perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{(PA \times CK) - RA}{PA} \times 100\%$$

Keterangan:

PA = Pagu Anggaran

CK = Capaian Kinerja (%)

RA = Realisasi Anggaran

Untuk mengetahui berapa nilai efisiensi, tingkat efisiensinya perlu dikonversi menjadi skala 0% - 100% dengan formula perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Nilai Efisiensi} = 50\% + \frac{(\text{tingkat efisiensi} - 50)}{20} \times 50$$

Jika tingkat efisiensi diperoleh kurang dari -20%, nilai efisiensinya adalah 0%, sedangkan jika lebih dari 20%, nilai efisiensinya adalah 100%.

Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, yaitu sesuai yang tertera pada tabel T-E.1. Penilaian rata-rata capaian kinerja dan predikat kinerja menggunakan kriteria yang tercantum dalam tabel T-E.1 sebagai berikut :

Tabel T-E.1
Skala Nilai Peringkat Kinerja

Skor	INTERVAL NILAI REALISASI KINERJA	KRITERIA PENILAIAN REALISASI KINERJA
5	$91\% \leq 100\%$	Sangat Tinggi
4	$76\% \leq 90\%$	Tinggi
3	$66\% \leq 75\%$	Sedang
2	$51\% \leq 65\%$	Rendah
1	$\leq 50\%$	Sangat Rendah

Dalam penilaian kinerja tersebut, gradasi nilai (skala intensitas) kinerja suatu indikator dapat dimaknai sebagai berikut:

1. Hasil Sangat Tinggi dan Tinggi.

Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi target dan berada diatas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja.

2. Hasil Sedang.

Gradasi cukup menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi persyaratan minimal.

3. Hasil Rendah dan Sangat Rendah.

Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian belum memenuhi/masih dibawah persyaratan minimal pencapaian kinerja yang diharapkan.

Target indikator pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 telah menyesuaikan dengan capaian indikator kinerja pada tahun 2024. Adapun formula penghitungan indikator kinerja sasaran pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD.

Realisasi indikator kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD diambilkan dari hasil evaluasi Inspektorat terhadap nilai SAKIP BPSDM Tahun n-1 yang dikeluarkan pada bulan Maret Tahun ke-n dengan pembobotan sbb:

Aspek Penilaian Evaluasi LKjIP = Dimensi Perencanaan Kinerja 20% + Dimensi Pengukuran Kinerja 25% + Dimensi Pelaporan Kinerja 15% + Dimensi Evaluasi Internal 10% + Dimensi Pencapaian Sasaran/ Kinerja Organisasi 20%

2. Survey Kepuasan Masyarakat (SKM).

Merupakan hasil dari penghitungan survey yang dilakukan melalui aplikasi SEPAKAT yang dikembangkan oleh Biro Organisasi Provinsi Sumatera Barat. Survey dilakukan dengan mengajukan pertanyaan seputar pelayanan publik baik terkait dengan biaya pelayanan, kecepatan pelayanan, kapasitas SDM dalam pelayanan, dan sarana prasarana pendukung.

3. Nilai evaluasi penyelenggaraan pelatihan.

Realisasi penilaian peserta seluruh pelatihan terhadap 4 item penilaian yaitu:

- a. Registrasi dan informasi.
- b. Proses pembelajaran.
- c. Sarana dan prasarana.
- d. Konsumsi.

Dengan pembobotan sebagai berikut:

$$\text{Nilai Evaluasi Penyelenggaraan} = \frac{\text{Jumlah nilai rata-rata per item evaluasi}}{\text{Jumlah item evaluasi}}$$

4. Persentase ASN Prov. Sumatera Barat yang telah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai tugas dan fungsi minimal 20 JP/tahun.

Realisasi dari pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN seluruh OPD lingkup Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dengan batasan minimal 20 Jam Pelajaran dalam 1 tahun. Pengembangan kompetensi mencakup pendidikan dan pelatihan, workshop, sosialisasi, e-learning, coaching, mentoring dan lainnya.

Dengan pembobotan sebagai berikut:

$$\text{Persentase ASN 20 JP/Tahun} = \frac{\text{Jumlah pegawai mengikuti bangkom 20 JP/Tahun}}{\text{Jumlah pegawai Provinsi Sumatera Barat}}$$

5. Persentase kelulusan peserta pelatihan dengan predikat minimal memuaskan

Realisasi dari nilai kelulusan peserta dari seluruh pelatihan yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan batasan nilai minimal memuaskan atau >80.

Dengan pembobotan sebagai berikut:

$$\text{Persentase lulusan minimal memuaskan} = \frac{\text{Jumlah peserta dengan nilai minimal memuaskan}}{\text{Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan}}$$

3.2 HASIL PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2025

Capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Pengukuran Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2025

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)	Kriteria
1	2	3	4	5	6	
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD	BB (76)	A (80,21)	105,54	Sangat Tinggi
Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerja					105,54	
2	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	90	90	100	Sangat Tinggi
		Nilai evaluasi penyelenggaraan diklat	92,50	92,51	100,01	Sangat Tinggi
Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan kediklatan					100	
3	Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi	Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan	16	16,36	102,25	Sangat Tinggi

	profesi aparatur	kompetensi minimal 20 JP/tahun				
		Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan	97,60	98,48	100,90	Sangat Tinggi
Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur					101,58	

Dari tabel terlihat seluruh target indikator kinerja tercapai dengan baik. Dengan rata-rata capaian diatas 100%. Capaian kinerja tertinggi ada pada indikator Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD, dari target BB (76) didapat realisasi A (80,21) dengan capaian 105,54%. Realisasi melebihi target sebesar 4,21 dan faktor penyebab kenaikan realisasi adalah:

1. BPSDM telah menyusun dokumen perencanaan kinerja jangka menengah (Renstra), dokumen perencanaan kinerja jangka pendek (RKT dan PK), dokumen perencanaan aktivitas dan perencanaan anggaran yang mendukung kinerja. Dokumen telah diformalkan dan dipublikasikan pada website BPSDM
2. Target yang ditetapkan dalam dokumen Perencanaan Kinerja (PK) tahun 2025 dapat dicapai dengan baik.
3. Pemantauan rencana aksi sudah dilakukan secara berkala setiap triwulan dan telah dimanfaatkan untuk perbaikan dokumen perencanaan kinerja.

Sedangkan indikator yang paling rendah capaiannya dibanding 4 indikator yang lain adalah indikator Survey Kepuasan Masyarakat. Namun secara capaian tetap tercapai 100%, karena dari target 90 terealisasi sebesar 90.

3.3 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Berdasarkan hasil pengukuran sebagaimana tercantum pada tabel 9, terkait dengan perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat pada Tahun Anggaran 2025 dapat dilihat pada analisis berikut:

Tujuan 1	Meningkatnya Organisasi yang Akuntabel dan Melayani
-----------------	--

Akuntabilitas publik adalah sebagai suatu upaya untuk memberikan pertanggung jawaban yang dilakukan oleh unit organisasi atau pihak-pihak yang berkepentingan secara terbuka kepada pihak-pihak yang memberikan pertanggungjawaban tersebut. pelayanan publik adalah segala bentuk jasa pelayanan baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publik yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh Instansi pemerintah.

Tujuan Meningkatkan Organisasi yang Akuntabel dan Melayani adalah dalam rangka pencapaian tujuan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik. Yang menjadi dasar dalam penetapan sasaran strategis ini adalah Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tabel 9. Pengukuran Capaian Kinerja pada Tujuan Meningkatkan Organisasi yang Akuntabel dan melayani

No.	Tujuan	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2024	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian (%)	Target Akhir Renstra	Capaian 2025 terhadap Target Akhir Renstra
1	Meningkatnya Organisasi yang Akuntabel dan melayani	Nilai Akuntabilitas Kinerja	73,78	76	80,21	105,54%	80,10	100,14%

Penetapan target Indikator Kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja bersumber pada RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026.

Dilihat dari realisasi indikator kinerja tujuan diatas dapat diketahui bahwa pencapaian tujuan satu telah dicapai dengan sangat baik, dengan capaian kinerja tujuan sebesar 105,54% jauh melebihi target.

Faktor penyebab kenaikan capaian antara lain:

1. Penyusunan laporan sudah sesuai dengan kaidah-kaidah penyusunan laporan akuntabilitas.
2. Seluruh evidence kinerja yang diminta pada saat dilakukan reviu dapat terpenuhi.

Capaian tahun 2025 telah melebihi target akhir Renstra sebesar 0,11%. Ketercapaian target kinerja tujuan satu ini direalisasikan dengan 1 sasaran strategis yaitu: Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja, dengan indikator sasaran: Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD. Berikut analisis capaian sasaran kinerja pada Tahun 2025:

Sasaran Strategis 1.1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja
------------------------------	---

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur bukan sekadar penyerapan anggaran, untuk memastikan penggunaan dana publik secara efektif, efisien, dan transparan. Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja diukur dengan indikator Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD.

1. Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun Ini.

Indikator Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD merupakan indikator sasaran yang akan dicapai dalam perencanaan strategis lima tahunan dengan formula perhitungan:

$$\begin{array}{l} \text{Aspek} \\ \text{Penilaian} \\ \text{Evaluasi LKJIP} \end{array} = \text{Dimensi Perencanaan Kinerja } 20\% + \text{Dimensi Pengukuran Kinerja } 25\% + \text{Dimensi Pelaporan Kinerja } 15\% + \text{Dimensi Evaluasi Internal } 10\% + \text{Dimensi Pencapaian Sasaran/ Kinerja Organisasi } 20\%$$

Tabel 10. Pengukuran Capaian Kinerja pada Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Tahun 2025.

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD	76	80,21	105,54%
Rata-rata capaian kinerja dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerja					105,54%

Sumber data: LHE SAKIP 2025

Penetapan indikator sasaran dan target kinerja bersumber dari Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 yang berkorelasi dengan RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026. Untuk indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menargetkan kategori BB (indeks 76) dan terealisasi A (80,21) sehingga capaian kinerjanya yaitu 105,54% atau bermakna progress positif dengan kategori “Sangat Tinggi” karena berada diatas 100%.

Analisa dan evaluasi terhadap indikator kinerja sasaran Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD:

Indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD terus dilakukan upaya untuk peningkatan dan perbaikan agar capaiannya dapat maksimal. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat menyusun Laporan Kinerja dan selanjutnya telah dilakukan evaluasi oleh Inspektorat Daerah. Evaluasi dilaksanakan dengan melakukan reuiu dan wawancara terhadap penerapan manajemen kinerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Adapun melalui dokumen Renstra, RKT, Perjanjian Kinerja (PK), Indikator Kinerja Utama (IKU) dilakukan evaluasi dengan menilai aspek Perencanaan Kinerja (30%), Pengukuran kinerja (25%), Pelaporan kinerja (15%), Evaluasi internal (10%) dan pencapaian kinerja organisasi (20%). Selanjutnya terhadap hasil evaluasi diberikan penilaian dengan kategori akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Kategori Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Kategori	Nilai
AA	>90-100
A	>80-90
BB	>70-80
B	>60-70
CC	>50-60
C	>30-50
D	>0-30

Sumber data: LHE SAKIP 2025

Capaian pada Tahun 2025 mengalami kenaikan dibandingkan dengan Tahun 2024. Terutama pada Pengukuran Kinerja yang naik 3,86 yang didukung melalui kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah serta kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah.

Penyebab kenaikan realisasi adalah:

- Seluruh dokumen terkait penilaian SAKIP dapat dipenuhi.
- Evaluasi penilaian kinerja telah dilaksanakan mulai dari unsur pimpinan sampai dengan level staf.
- Perbaikan perencanaan dan pelaporan sesuai hasil evaluasi SAKIP.

1. Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir.

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Barat Nomor : 700/126/LHE/INSP/2025 tanggal 24 Juli 2025 oleh Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat, memperoleh nilai 80,21 kategori A dengan pengertian **Memuaskan**. Untuk perbandingan realisasi dengan beberapa tahun terakhir , dengan rincian:

Tabel 12. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BPSDM 2023-2025

No	Aspek Penilaian	Nilai 2023	Nilai 2024	Nilai 2025
1	Perencanaan Kinerja	24,11	24,41	25,35
2	Pengukuran kinerja	19,72	19,46	23,32
3	Pelaporan kinerja	11,01	11,61	12,00
4	Evaluasi internal	17,54	18,29	19,54
5	Pencapaian sasaran kinerja organisasi			
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP	72,39	73,78	80,21

	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)	BB	BB	A
--	---	-----------	-----------	----------

Dilihat dari data yang tersaji pada tabel, seluruh komponen penilaian mengalami kenaikan dibanding tahun 2024, pada komponen Perencanaan kinerja naik 0,94, pada komponen Pengukuran Kinerja naik 3,86, pada komponen Pelaporan kinerja naik 0,39, dan pada komponen Evaluasi internal naik 1,25. Secara keseluruhan capaian naik 6,43 dibandingkan tahun 2024.

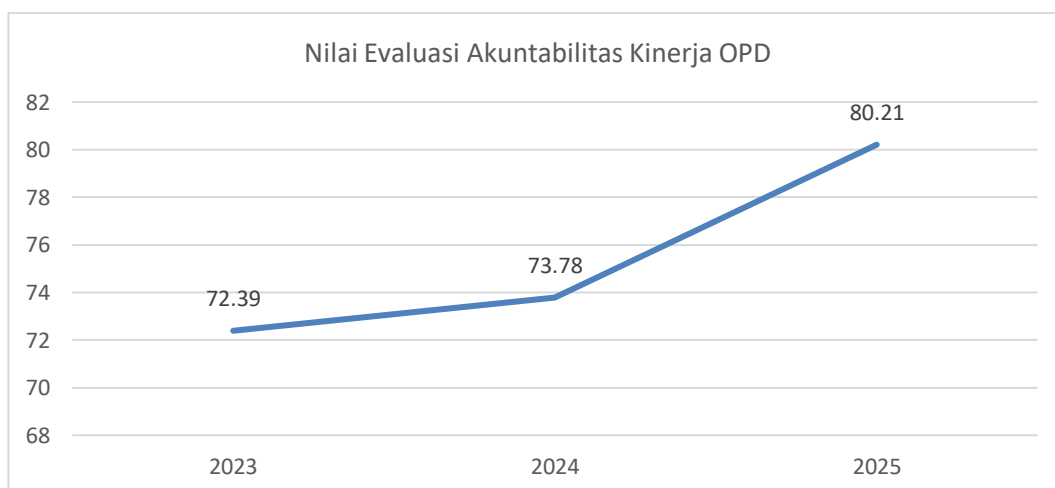
Kenaikan ini tidak lepas dari komitmen seluruh komponen yang ada di BPSDM baik dari unsur Pimpinan sampai kepada staf untuk berkomitmen menaikkan nilai akuntabilitas kinerja OPD.

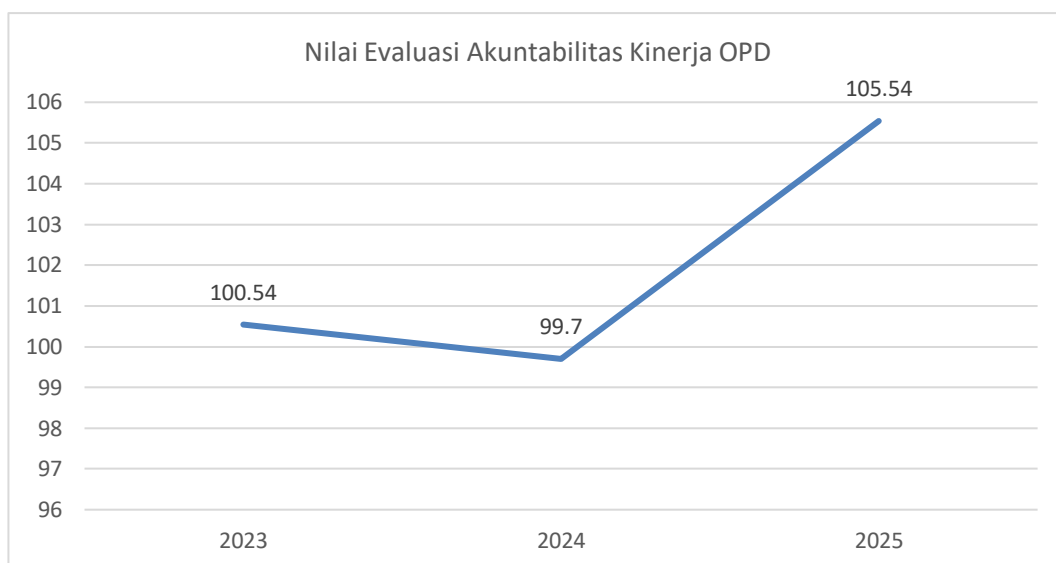
Tabel 13. Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja.

No.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI KINERJA			% CAPAIAN KINERJA		
			2023	2024	2025	2023	2024	2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD	72,39	73,78	80,21	100,54	99,70	105,54

Dari data diatas terlihat realisasi dari tahun 2023 sampai dengan tahun 2025 terus naik, sementara untuk capaian kinerja cukup berfluktuasi. Dimana pada tahun 2023 capaian 100,54%, kemudian turun pada tahun 2024 hanya tercapai 99,70%, dan naik kembali pada tahun 2025 mencapai 105,54%.

Gambar 4. Realisasi Kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD Tahun 2023-2025



Gambar 4. Capaian Kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD Tahun 2023-2025

Fluktuasi capaian ini disebabkan pada tahun 2024 dari target nilai 74, realisasi yang didapat hanya mencapai 73,78, sehingga realisasi tidak mencapai target yang ditetapkan. Hal ini karena nilai evaluasi pada komponen Pengukuran Kinerja mengalami penurunan.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah.

Adapun rincian dari Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan target akhir pada Renstra 2021-2026 serta tingkat kemajuan berdasarkan indikator kinerja pada sasaran :

Tabel 14. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Target Jangka Menengah

No.	Indikator Kinerja	Realisasi 2025	Capaian 2025	Target Akhir Renstra	Capaian Terhadap Renstra
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD.	80,21	105,54%	80,10	100,14%

Capaian dari perbandingan realisasi terhadap target tahun 2025 adalah 105,54%. Bila dibandingkan dengan target akhir pada dokumen Rencana Strategis sudah mencapai 100,14%. Dimana target pada Renstra adalah sebesar 80,10 dengan predikat A.

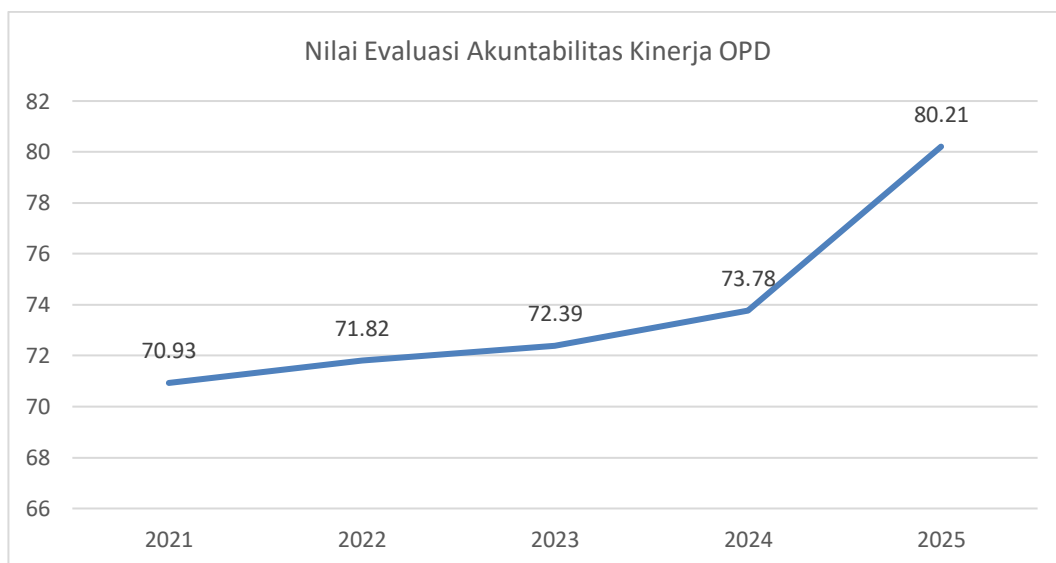
Untuk perkembangan realisasi kinerja dalam rentang waktu 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 15. Realisasi Indikator Kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja 5 Tahun Terakhir

No.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI KINERJA				
			2021	2022	2023	2024	2025
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD	70,93	71,82	72,39	73,78	80,21

Dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD terus menunjukkan peningkatan yang berfluktuatif dengan rata-rata peningkatan 2,32%. Peningkatan tertinggi terjadi di tahun 2025 mencapai 6,43 dan terendah terjadi di tahun 2023 sebesar 0,57%. Kenaikan realisasi dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2025 adalah sebesar 9,28. Dari nilai BB pada tahun 2021 dan akhirnya mencapai nilai A pada tahun 2025. Perkembangan nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD tahun 2021-2025 digambarkan pada grafik:

Gambar 4. Realisasi Kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD Tahun 2021-2025



4. Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional.

Tidak ada standar nasional untuk nilai evaluasi akuntabilitas kinerja, namun untuk standar regional realisasi yang menjadi target Pemerintah Provinsi Sumatera Barat adalah nilai A, dan ini dapat dicapai pada tahun 2025 ini dengan nilai A.

5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan.

Beberapa faktor penghambat dalam pencapaian Target Kinerja:

1. Belum semua pegawai memahami serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan.
2. Belum efisiennya pengumpulan data untuk evidence laporan.
3. Hasil pengukuran kinerja belum menjadi kepedulian seluruh pegawai

Analisis faktor keberhasilan tercapainya target indikator Nilai Aknutabilitas Kinerja OPD adalah:

1. Seluruh dokumen terkait penilaian SAKIP dapat dipenuhi.
2. Pelaksanaan evaluasi penilaian kinerja telah dilaksanakan mulai dari unsur pimpinan sampai dengan level staf.
3. Perbaikan dari sisi perencanaan dan pelaporan dengan melakukan sinkronisasi sesuai hasil evaluasi SAKIP.

Upaya yang Telah Dilakukan Dalam Pencapaian Target Kinerja.

Beberapa upaya yang dilakukan dalam pencapaian target kinerja:

4. Menyusun laporan akuntabilitas kinerja sesuai dengan kaidah dan panduan penyusunan dokumen.
5. Melengkapi seluruh dokumen pendukung sebagai evidence akuntabilitas kinerja.
6. Sosialisasi dan rapat internal yang intens untuk persamaan persepsi dan menumbuhkan komitmen pegawai dalam memahami dan melaksanakan target kinerja.

Rencana Aksi Peningkatan Capaian.

Langkah-langkah yang dilakukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dalam peningkatan Capaian Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja:

- a. Peningkatan pemahaman penyusunan dokumen kinerja individu pegawai serta dokumen pengukuran kinerja.
- b. Pemantauan dan evaluasi rutin pencapaian target kinerja yang diperjanjikan.
- c. Pengukuran Kinerja dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward and punishment.
- d. Penyusunan dokumen kinerja yang selaras dengan cascading dan Rencana Aksi atasan langsung.

6. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.

Dalam rangka pencapaian sasaran strategis Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dengan indikator kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD, diperlukan sumber daya yang memadai, mencakup:

1. Sumber daya manusia yang kompeten terhadap Sistem AKIP.
Terdiri atas 3 orang PNS Struktural dan 15 orang pegawai fungsional (1 Perencana Ahli Muda, 2 JFU di Subbag Perencanaan dan 4 JFU di Subbag Keuangan, 8 JFU di Subbag Umum dan Kepegawaian)
2. Sarana dan prasarana yang memadai
Kondisi saat ini, sarana dan prasarana yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dalam mendukung pencapaian kinerja telah cukup memadai namun belum optimal. Tindak lanjut kedepan adalah mengoptimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam mendukung pencapaian target kinerja organisasi.
3. Ketersediaan Anggaran yang efektif.
Dalam rangka pencapaian keberhasilan sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dengan indikator kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD yang didukung dengan anggaran APBD

Provinsi Sumatera Barat melalui Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi sebesar Rp10.811.367.412,- dan telah terealisasi sebesar Rp10.474.401.885,- atau sebesar 96,88%. Anggaran ini tersebar pada 2 kegiatan dengan 5 sub kegiatan yaitu :

- a. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, dengan 2 sub kegiatan yaitu 1) Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah dan 2) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD.
- b. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, dengan 3 sub kegiatan yaitu 1) Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN 2) Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD 3) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD.

Sesuai dengan perhitungan tingkat efisiensi penggunaan anggaran sebagaimana Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 214/PMK.02/2017, maka untuk perhitungan analisis efisiensi anggaran dalam pencapaian indikator kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{(PA \times CK) - RA}{PA} \times 100\%$$

Keterangan:

PA = Pagu Anggaran

CK = Capaian Kinerja

RA = Realisasi Anggaran

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{(\text{Rp.10.811.367.412} \times 105,54\%) - \text{Rp.10.474.401.885}}{\text{Rp. 10.811.367.412}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{\text{Rp.11.410.317.167} - \text{Rp. 10.474.401.885}}{\text{Rp. 10.811.367.412}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Efisiensi} = 8,66\%$$

$$\text{Nilai Efisiensi} = 50\% + (8,66\%)/20 \times 50)$$

= 71,65%

Berdasarkan analisis tingkat efisiensi diatas, dapat disimpulkan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Provinsi Sumatera Barat telah berhasil melakukan efisiensi sebesar 71,65% dalam menggunakan anggaran sebesar Rp10.811.367.412,- yang terealisasi sebesar Rp10.474.401.885,- untuk mendukung pencapaian indikator kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD dengan capaian indikator kinerja sebesar 105,54% dan keuangan sebesar 96,88%. Kegiatan, sub kegiatan dan anggaran yang mendukung tercapainya indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 16. Kegiatan, Sub Kegiatan dan Anggaran yang Mendukung tercapainya Indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD.

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja Tahun 2025			Kegiatan	Anggaran Tahun 2025			
			Target	Realisasi	Capaian (%)		Pagu (Rp.)	Realisasi	Capaian	Tingkat Efisiensi
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD	76	80,21	105,54	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	20.005.001	17.985.000	89,50	8,66%
						Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	10.791.362.411	10.456.496.885	96,90	

Tujuan 2**Meningkatnya Kompetensi ASN**

Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan fungsinya di instansi masing-masing. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara, berupa pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap perilaku (*attitude*) yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Aparatur Sipil Negara tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Selain sebagai kewajiban, kompetensi merupakan bagian dari pengembangan karir aparatur atau ASN

Tujuan Meningkatkan Kompetensi ASN adalah dalam rangka memenuhi amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan kepada ASN yakni PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk mengembangkan kompetensi secara terus menerus. Hal ini juga selaras dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pasal 233 Ayat (1), bahwa Pegawai ASN harus memenuhi persyaratan kompetensi teknis, manajerial dan sosio kultural.

Pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 Tentang Kompetensi Pemerintahan. menyebutkan, pegawai ASN yang menduduki jabatan kepala perangkat daerah harus memenuhi kompetensi pemerintahan. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai jenjang jabatannya di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah secara profesional yang meliputi; Kebijakan Desentralisasi, Hubungan Pemerintah Pusat dan Daerah, Pemerintah Umum, Pengelolaan Keuangan Daerah, Urusan Pemerintah yang menjadi Kewenangan Daerah, Hubungan Pemerintah Daerah dengan DPRD, dan Etika Pemerintahan.

Tabel 17. Pengukuran Capaian Kinerja pada Tujuan Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN

No.	Tujuan	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2024	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian (%)	Target Akhir Renstra	Capaian 2025 terhadap Target Akhir Renstra
1	Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi	-	7,20	21,28	295,56%	7,40	287,57%

Dilihat dari realisasi indikator kinerja tujuan diatas dapat diketahui bahwa pencapaian tujuan dua jauh melebihi target tahun 2025 dan target akhir Renstra. Hal ini dikarenakan pada tahun 2025 telah dilakukan:

1. Permintaan rekap data pengembangan kompetensi dilakukan lebih cepat yaitu di awal bulan November.
2. Surat permintaan rekap data disounding mulai dari grup whatsapp perencanaan, Sekretaris, sampai dengan Kepala OPD.
3. Dikembangkannya aplikasi SIRANDAI yang merupakan aplikasi penilaian kinerja OPD, dimana pengembangan kompetensi ASN menjadi salah satu indikator utama penilaian.

Ketercapaian target kinerja tujuan Meningkatnya kompetensi ASN ini direalisasikan dengan 2 sasaran strategis yaitu: Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan dan Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Profesi Aparatur. Berikut analisis capaian sasaran kinerja pada Tahun 2025:

Sasaran Strategis 2.1	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan
------------------------------	--

Sasaran Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan merupakan sasaran untuk mewujudkan penyelenggaraan pelatihan sesuai standar dan mampu memenuhi harapan peserta.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan dan pelatihan antara lain:

1. Peserta.
2. Pelatih/Instruktur.
3. Fasilitas.
4. Kurikulum.
5. Dana/Anggaran Pendidikan dan Pelatihan

Sasaran ini diukur dengan 2 indikator kinerja, yaitu:

1. Survey Kepuasan Masyarakat.
2. Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan

Dan berikut pengukuran serta analisis dari masing-masing indikator kinerja.

I. Indikator Survey Kepuasan Masyarakat.

1. Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun Ini.

Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelatihan merupakan sasaran yang akan dicapai dalam perencanaan strategis lima tahunan melalui indikator dengan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 18. Pengukuran Indikator Survey Kepuasan Masyarakat pada Sasaran Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan Tahun 2025

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja
1.	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelatihan	Survey Kepuasan Masyarakat (SKM)	90	90	100%

Penetapan indikator sasaran dan target kinerja bersumber dari Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Untuk indikator Survey Kepuasan Masyarakat, ditargetkan nilai 90 dan terealisasi 90 sehingga capaian kinerjanya adalah 100%.

Capaian indikator bermakna progress positif dengan kategori “Sangat Tinggi”.

Berdasarkan sasaran “Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelatihan”, upaya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk

mencapai sasaran tersebut didukung melalui kegiatan- kegiatan sebagai berikut:

1. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah.
2. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah.
3. Administrasi Umum Perangkat Daerah.
4. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.
5. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.
6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

Analisa dan evaluasi terhadap Indikator Kinerja: Survey Kepuasan Masyarakat.

Tujuan melakukan pengukuran kepuasan masyarakat adalah dalam rangka mengukur Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.

Pada tahun 2025 berdasarkan hasil survey pada aplikasi SEPAKAT dari 548 orang responden dengan berbagai latarbelakang pendidikan dan usia, didapatkan nilai 90 dengan nilai layanan A yang berarti Sangat Baik. Unsur pelayanan yang dinilai antara lain:

1. Persyaratan.
2. Prosedur.
3. Waktu pelayanan.
4. Biaya/tarif.
5. Produk layanan.
6. Kompetensi pelaksana.
7. Perilaku pelaksana.
8. Penanganan pengaduan, saran dan masukan.
9. Sarana dan prasarana.

Untuk mengetahui jumlah Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) ada tiga tahapan atau langkah atau metode pengolahan data yang harus dikerjakan.

Pertama dengan melihat jumlah kualitas pelayanan yang diperoleh dari nilai yang diberikan oleh responden terhadap 9 aspek pertanyaan.

Formula mendapatkan nilai ini masih mengacu pada ketentuan KEPMEN-PAN Nomor 14 tahun 2017, yang dianggap masih relevan dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai acuan yaitu dengan memberikan rentang skor antara 1-4. Skor 1 kriterianya apabila prosedur pelayanan tidak baik. Skor 2 apabila prosedur pelayanan kurang baik, skor 3 baik dan skor 4 sangat baik. Skor pada masing-masing unsur pelayanan itu dijumlahkan berdasarkan responden yang memberikan skor.

Kemudian tahap kedua dengan melihat nilai Survey Kepuasan Masyarakat yang dihitung dengan menggunakan bobot nilai rata-rata tertimbang, dimana formulanya adalah setiap unsur pelayanan dari 9 aspek memiliki penimbang yang sama dengan rumus:

$$\text{Bobot nilai rata-rata tertimbang} = \frac{\text{Jumlah bobot}}{\text{Jumlah unsur}}$$

$$\text{Bobot nilai rata-rata tertimbang} = \frac{1}{9} = 0,1$$

Metode ketiga, yakni dengan melihat nilai Survey Kepuasan Masyarakat yang menggunakan pendekatan nilai rata-rata tertimbang dengan total dari nilai persepsi perunsur dibagi dengan total unsur yang terisi dikali dengan nilai penimbang yaitu 25.

Melalui 3 metode itulah diketahui nilai Survey Kepuasan Masyarakat pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. Setelah dikalikan dengan nilai penimbang 25 maka kinerja pelayanan dapat ditentukan sesuai dengan jumlah hasil perkalian dengan nilai pelayanan sesuai kelas interval dibawah ini:

2. Nilai Interval Konversi (NIK) = 1.00-2.5996 = 25.00-64.99 = D (Tidak Baik)
3. Nilai Interval Konversi (NIK) = 2.60-3.064 = 65.00-76.60 = C (Kurang Baik)
4. Nilai Interval Konversi (NIK) = 3.0644-3.532 = 76.61-88.30 = B (Baik)
5. Nilai Interval Konversi (NIK) = 3.5324-4.00 = 88.31-100 = A (Sangat Baik)

Melalui 3 tahap itulah hasil nilai Survey Kepuasan Masyarakat pada semua jenis layanan yang dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.

Berikut dijelaskan uraian tentang 9 mutu pelayanan SKM pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yang diperoleh dari 235 responden. Untuk memperoleh nilai Indeks rata-rata ke-9 unsur pelayanan, masing-masing skor yang telah dijumlahkan dibagi dengan jumlah responden, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 19. Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 2025

No	Aspek Pelayanan	Total	Rata-rata	BNT	Indeks
1	Persyaratan	1960	3,58	0,1	0,39
2	Prosedur	1949	3,57	0,1	0,39
3	Waktu pelayanan	1935	3,53	0,1	0,39
4	Biaya/tarif	2067	3,77	0,1	0,42
5	Produk layanan	1931	3,52	0,1	0,39
6	Kompetensi pelaksana	1964	3,58	0,1	0,39
7	Perilaku pelaksana	1978	3,61	0,1	0,40
8	Penanganan pengaduan, saran dan masukan	1938	3,53	0,1	0,39
9	Sarana dan prasarana	2073	3,78	0,1	0,42
	Total				3,61

Dari tabel diatas menunjukkan Nilai Indeks Total adalah 3,61. Dengan demikian, maka untuk menentukan nilai Survey Kepuasan Masyarakat adalah nilai indeks dikali dengan dasar unit pelayanan yang ditetapkan standarnya = 25. Hasil dari perkalian nilai indeks pelayanan dengan 25 ini memiliki interval atas 4 kategori dengan kisaran:

Tabel 20. Nilai Persepsi terhadap Mutu Pelayanan

No.	Nilai Interval Konversi IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	25,00 – 64.99	D	Tidak Baik
2	65.00 – 76.60	C	Kurang Baik
3	76.61 – 88.30	B	Baik
4	88.31 – 100.00	A	Sangat Baik

Dari hasil evaluasi indeks kepuasan masyarakat dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai Survey Kepuasan Masyarakat adalah:

- a. Nilai IKM setelah dikonversi = $3,61 \times 25 = 90$

- b. Mutu Pelayanan = A
 c. Kinerja unit pelayanan = Sangat Baik

Dari target 90 terealisasi 90 sehingga capaian kinerjanya yaitu 100% atau bermakna progress positif dengan kategori “Sangat Tinggi”.

2. Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir.

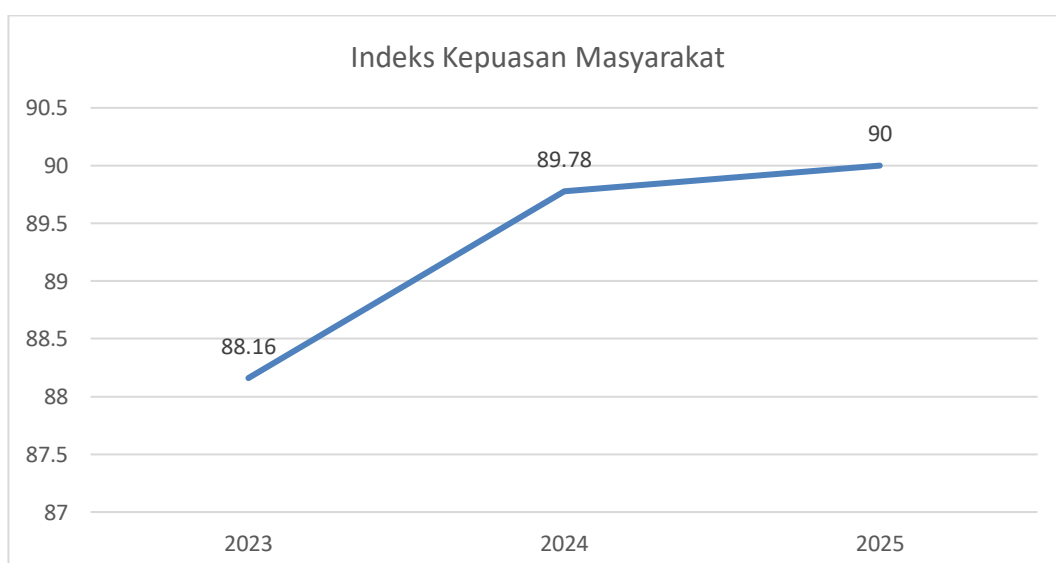
Berikut disajikan perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja dengan capaian kinerja beberapa tahun terakhir.

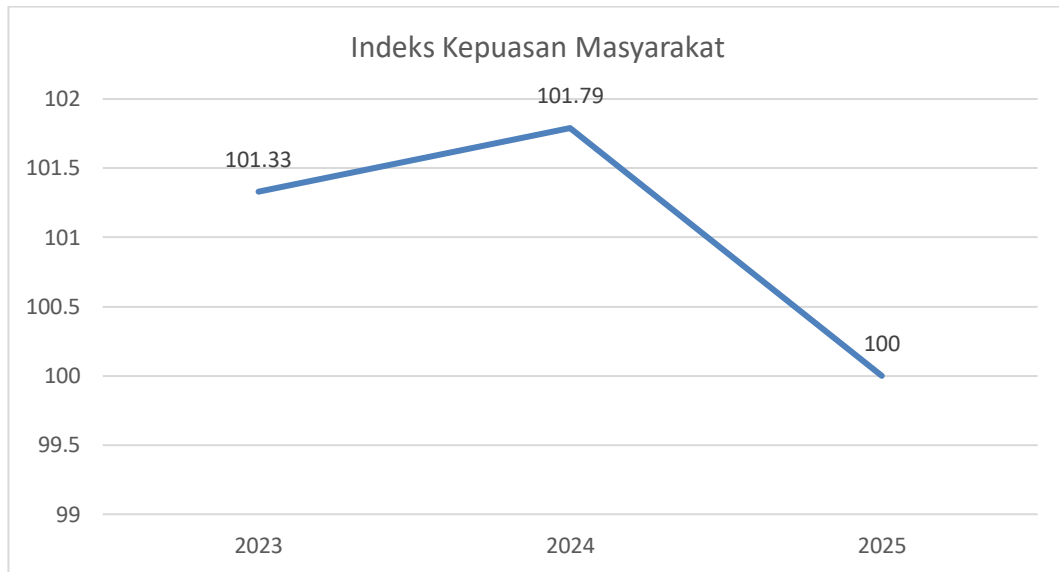
Tabel 21. Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja.

No.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI KINERJA			% CAPAIAN KINERJA		
			2023	2024	2025	2023	2024	2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelatihan	1. Survey Kepuasan Masyarakat	88,16	89,78	90	101,33	101,79	100

Fluktuasi dari realisasi dan capaian kinerja Survey Kepuasan Masyarakat dapat dilihat pada chart dibawah:

Gambar 5. Realisasi Survey Kepuasan Masyarakat Tahun 2023-2025



Gambar 5. Capaian Survey Kepuasan Masyarakat Tahun 2023-2025

Dari grafik terlihat, baik realisasi mengalami kenaikan namun capaian kinerja mengalami penurunan di tahun 2025, hal ini dikarenakan target pada tahun 2025 cukup tinggi, yaitu 90 dibandingkan dengan target di tahun 2024 yaitu 88.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah.

Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan target pada Renstra serta tingkat kemajuan berdasarkan indikator kinerja pada sasaran:

Tabel 22. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Target Jangka Menengah

No.	Indikator Kinerja	Realisasi 2025	Capaian 2025	Target Akhir Renstra	Capaian Terhadap Renstra
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Survey Kepuasan Masyarakat.	90	100%	90	100%

Dari data diatas terlihat realisasi Survey Kepuasan Masyarakat tercapai 100%. Dan apabila dibandingkan dengan target jangka menengah pada dokumen Renstra, juga telah mencapai 100%.

4. Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional.

Tidak ada standar nasional untuk nilai Survey Kepuasan Masyarakat, sehingga tidak ada data perbandingan nasional dengan realisasi kinerja tahun 2025.

5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan.

Beberapa faktor penghambat dalam pencapaian Target Kinerja:

1. Sarana prasarana pendukung layanan yang masih belum memadai dan masih perlu peningkatan.
2. Belum adanya SOP terkait tindak lanjut pelaporan secara daring.

Namun terdapat juga beberapa hal yang menjadi faktor pendorong tercapainya target kinerja indikator antara lain:

1. Adanya perbaikan terhadap sarana prasarana pelatihan, meskipun dengan anggaran yang terbatas namun tetap dilaksanakan dengan skala prioritas kebutuhan.
2. Peningkatan layanan dari sisi SDM pelaksana dengan prinsip senyum, sapa dan salam yang memberikan rasa nyaman kepada peserta pelatihan.

Upaya yang Telah Dilakukan Dalam Pencapaian Target Kinerja.

Beberapa upaya yang dilakukan dalam pencapaian target kinerja:

1. Perbaikan secara bertahap sesuai ketersediaan anggaran untuk peningkatan sarana dan prasarana.
2. Memaksimalkan SDM yang ada untuk pelayanan pelatihan, dengan melibatkan seluruh staf yang ada.
3. Menyiapkan layanan pengaduan untuk setiap keluhan dan permasalahan.

Rencana Aksi Peningkatan Capaian.

Langkah-langkah yang akan dilakukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan Capaian Indeks Kepuasan Masyarakat dan Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Diklat:

- a. Perbaiki ruang asrama, musholla, area parkir dan pengecatan ulang beberapa gedung pelatihan.
- b. Menyiapkan inovasi layanan pengaduan untuk gerak cepat layanan dalam meningkatkan kepuasan peserta pelatihan.
- c. Peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM aparatur melalui pelatihan TOC dan MOT untuk seluruh aparatur penyelenggara pelatihan.

6. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.

Dalam rangka pencapaian sasaran strategis Meningkatnya Ekuntabilitas Kinerja Organisasi dengan Indikator Kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD, diperlukan sumber daya yang memadai, mencakup:

1. Sumber daya manusia yang kompeten.

Terdiri atas 1 orang PNS Struktural dan 5 orang pegawai fungsional (1 orang Analis Pengembangan Kompetensi, 1 orang Analis Pengembangan SDM Aparatur dan 3 orang JFU).

Kondisi Ideal	Kondisi Saat Ini	Tindak Lanjut
Untuk Analis Pengembangan Kompetensi, dan Analis SDM Aparatur selain Ahli Muda juga terdapat Ahli Pertama untuk pembagian tugas secara merata dan peningkatan karir ASN.	Analis Pengembangan Kompetensi dan Analis SDM Aparatur hanya ada pada level Ahli Muda, untuk level Ahli Pertama belum terisi, Sehingga beban kerja tidak terbagi merata.	Untuk memenuhi kebutuhan Fungsional Ahli Pertama, usulan untuk ASN Pelaksana mengikuti uji kompetensi telah disampaikan ke BKD Prov. Sumbar.

2. Sarana dan prasarana yang memadai

Sarana dan prasarana yang ada dalam mendukung pencapaian kinerja telah cukup memadai namun belum optimal. Tindak lanjut kedepan adalah mengoptimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam mendukung pencapaian target kinerja organisasi.

3. Ketersediaan Anggaran yang efektif.

Keberhasilan sasaran Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan dengan indikator kinerja Survey Kepuasan Masyarakat yang didukung

dengan anggaran APBD Provinsi Sumatera Barat melalui Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi sebesar Rp4.652.638.225,- dan telah terealisasi sebesar Rp4.591.995.860,- atau sebesar 98,70%. Anggaran ini tersebar pada 6 kegiatan dengan 20 sub kegiatan.

Sesuai dengan perhitungan tingkat efisiensi penggunaan anggaran sebagaimana Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 214/PMK.02/2017, maka untuk perhitungan analisis efisiensi anggaran dalam pencapaian indikator kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{(PA \times CK) - RA}{PA} \times 100\%$$

Keterangan:

PA = Pagu Anggaran

CK = Capaian Kinerja

RA = Realisasi Anggaran

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{(\text{Rp.4.652.638.225} \times 100\%) - \text{Rp.4.591.995.860}}{(\text{Rp. 4.652.638.225})} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{\text{Rp. 4.652.638.225} - \text{Rp. 4.591.995.860}}{\text{Rp. 4.652.638.225}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Efisiensi} = 1,30\%$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Efisiensi} &= 50\% + (1,30\%)/20 \times 50 \\ &= 50,03\% \end{aligned}$$

Berdasarkan analisis tingkat efisiensi diatas, dapat disimpulkan bahwa berhasil melakukan efisiensi sebesar 50,03% dalam menggunakan anggaran sebesar Rp4.652.638.225,- yang terealisasi sebesar Rp4.591.995.860,- untuk mendukung pencapaian indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat dengan capaian indikator kinerja sebesar 100%

II. Indikator Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan.

1. Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun Ini.

Selanjutnya indikator ke-2 untuk pencapaian sasaran Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelatihan adalah indikator Evaluasi penyelenggaraan pelatihan dengan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 23. Pengukuran Capaian Kinerja pada Sasaran Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan Tahun 2025

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja
1.	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelatihan	Nilai Evaluasi Penyelenggaraan pelatihan	92,50	92,51	100,01

Sumber data: Rekap data Bidang SKPK

Untuk indikator Nilai Evaluasi Penyelenggaraan pelatihan target 92,50 dapat terealisasi sebesar 92,51 sehingga capaian kinerjanya sebesar 100,01%. Capaian kedua indikator bermakna progress positif dengan kategori “Sangat Tinggi”.

Berdasarkan sasaran “Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelatihan”, upaya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mencapai sasaran tersebut didukung melalui kegiatan:

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

Analisa dan evaluasi terhadap Indikator Kinerja: Nilai Evaluasi Penyelenggaraan pelatihan.

Indikator Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan pada Tahun 2025 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat didapatkan dari hasil survey terhadap 24 kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Tabel 24. Hasil Pengukuran Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Diklat

No	Jenis Kegiatan	Komponen Evaluasi					Rata-rata
		Registrasi dan Informasi	Materi Pelatihan	Sarana & Prasarana	Konsumsi	Pelayanan	
1	2	4	5	6	7	8	9
1.	PBJ Level II Untuk PPK Type C Bagi ASN di Lingkungan Pemprov Sumbar	94,32	95,15	93,36	94,26	94,13	94,244
2.	Pelatihan Coaching & Mentoring di Lingkungan Pemprov Sumbar 2025	91,21	92,54	90,3	90,14	92,51	91,34
3.	Orientasi PPPK Kab. Pesisir Selatan Angkatan I dan II	93,39	93,33	90,5	90,83	91,31	91,872
4.	Orientasi PPPK Kabupaten Pesisir Selatan Angkatan III dan IV tahun 2025	92,12	92,55	89,05	89,28	90,33	90,666
5.	Pelatihan Bendahara / Verifikator Keuangan SKPD	93,03	92,84	91,14	92,61	93,16	92,556
6.	BESTiE Hybrid 2025 : Level Beginner	94,33	94,16	93,53	94,09	94,41	94,104
7.	Pengembangan Kompetensi JF Perencana	93,55	93,72	92,51	95,02	94,31	93,822
8.	Pelatihan Dasar CPNS Angkatan XXXV	93,03	93,78	93,36	96,21	93,36	93,948
9.	Pelatihan Manajemen Penanggulangan Bencana	90,78	90,9	92,15	91,14	91,65	91,324
10.	Pelatihan Kepemimpinan Administrator Tahun 2025	90,13	91,37	92,85	91,24	90,03	91,12
11.	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Tahun 2025	90,82	91,78	92,45	91,29	91,21	91,51
12.	Pelatihan Kompetensi PBJP Level 1 Angkatan III	94,38	94,43	92,01	93,26	93,75	93,566
13.	Pelatihan Sosial Kultural Jenjang 1 Tahun 2025	91,61	91,2	90,45	92,25	92,71	91,64
14.	Pelatihan Dasar CPNS Angkatan 36	92,06	92,6	91,05	92,64	92,73	92,22
15.	Pelatihan Dasar CPNS Angkatan 37	91,19	92,44	90,68	89,76	91,17	91,05
16.	Bestie Hybrid Level Advance	92,67	92,49	92,02	91,9	93,29	92,47
17.	Pelatihan Dasar CPNS Angkatan 38	92,57	92,87	91,16	93,11	91,93	92,33
18.	Pelatihan Dasar CPNS Angkatan 39	93,08	93,82	92,62	89,96	92,42	92,38
19.	Pelatihan Dasar CPNS Angkatan 40	93,03	92,6	91,65	94,01	93,27	92,91
20.	Pelatihan Dasar CPNS Angkatan 41	92,78	93,51	91,37	93,81	93,29	92,95
21.	Pelatihan Sosio kultural jenjang 2 tahun 2025	93,24	93,5	92,57	92,83	93,88	93,20
22.	Pelatihan Dasar CPNS Angkatan 42	92,9	92,43	91,29	94	92,34	92,59
23.	Pelatihan Dasar CPNS Angkatan 43	91,38	91,71	92,28	92,84	91,39	91,92
24.	Pelatihan Dasar CPNS Angkatan 44	94,28	94,4	93,72	96,31	94,12	94,57
	Jumlah	2221,88	2230,12	2204,07	2222,79	2222,7	2220,312
	Nilai Rata Rata	92,57833	92,92167	91,83625	92,61625	92,6125	92,51

Dari data tabel diatas didapatkan nilai rata-rata dari item evaluasi yaitu:

1. Registrasi dan Informasi, dengan nilai rata-rata 92,57
2. Materi pelatihan, dengan nilai rata-rata 92,92
3. Sarana dan Prasarana, dengan nilai rata-rata 91,83
4. Konsumsi, dengan nilai rata-rata 92,61
5. Pelayanan, dengan nilai rata-rata 92,61

Selanjutnya nilai pembobotan dihitung sebagai berikut:

$$\text{Nilai Evaluasi Penyelenggaraan} = \frac{\text{Jumlah nilai rata-rata per item evaluasi}}{\text{Jumlah item evaluasi}}$$

$$\text{Nilai Evaluasi Penyelenggaraan} = \frac{(92,57 + 92,92 + 91,83 + 92,61 + 92,23)}{5}$$

$$\text{Nilai Evaluasi Penyelenggaraan} = 92,51$$

Untuk Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Diklat, target 92,50 dan terealisasi 92,51 sehingga capaian kinerjanya yaitu 100,01% atau bermakna progress positif dengan kategori “Sangat Tinggi”.

2. Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir.

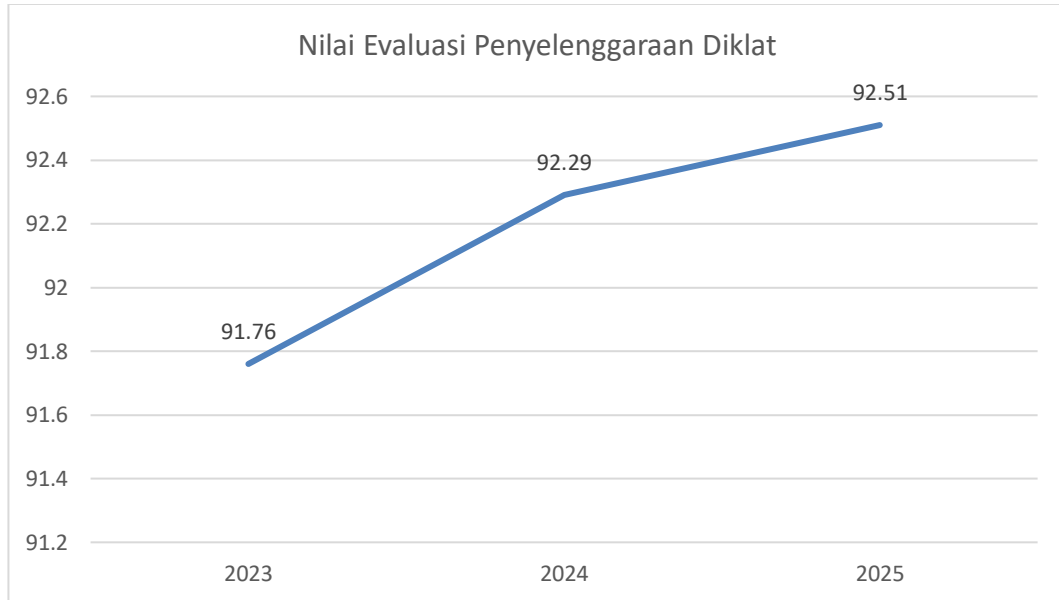
Berikut disajikan perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja dengan capaian kinerja beberapa tahun terakhir.

Tabel 25. Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan.

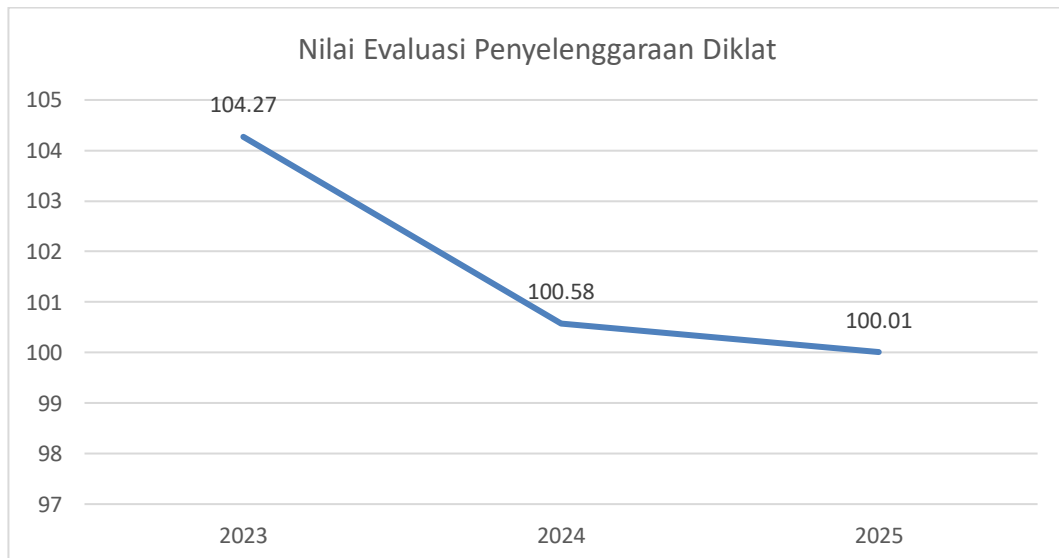
No.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI KINERJA			% CAPAIAN KINERJA		
			2023	2024	2025	2023	2024	2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelatihan	Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan	91,76	92,29	92,51	104,27	100,58	100,01

Fluktuasi realisasi dan capaian indikator Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan dapat dilihat pada chart dibawah:

Gambar 6. Realisasi Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Tahun 2023-2025



Gambar 6. Capaian Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Tahun 2023-2025



Meskipun realisasi indikator Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan tercapai diatas 100%, namun capaiannya cenderung turun dari 2024 sampai 2025. Hal ini disebabkan target dinaikkan sesuai capaian tahun sebelumnya, sehingga target lebih tinggi daripada target dalam dokumen Renstra.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah.

Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan target pada Renstra serta tingkat kemajuan berdasarkan indikator kinerja pada sasaran:

Tabel 26. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Target Jangka Menengah

No.	Indikator Kinerja	Realisasi 2025	Capaian 2025	Target Akhir Renstra	Capaian Terhadap Renstra
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan	92,51	100,01%	91	101,66%

Dari data diatas terlihat realisasi Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan tercapai diatas 100%. Dan apabila dibandingkan dengan target jangka menengah pada dokumen Renstra juga telah melebihi target akhir Renstra.

4. Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional.

Tidak ada standar nasional untuk nilai Survey Kepuasan Masyarakat, sehingga tidak ada data perbandingan nasional dengan realisasi kinerja tahun 2025.

5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan.

Beberapa faktor penghambat dalam pencapaian Target Kinerja:

1. Sarana prasarana pendukung layanan yang masih belum memadai.
2. Keterbatasan SDM penyelenggara pelatihan, dikarenakan banyak yang memasuki usia pensiun.

Untuk faktor penyebab tercapainya target kinerja yaitu:

1. Adanya perbaikan terhadap sarana prasarana pelatihan, meskipun dengan anggaran yang terbatas namun tetap dilaksanakan dengan skala prioritas kebutuhan.
2. Peningkatan layanan dari sisi SDM pelaksana dengan prinsip senyum, sapa dan salam yang memberikan rasa nyaman kepada peserta pelatihan

Upaya yang Telah Dilakukan Dalam Pencapaian Target Kinerja.

Beberapa upaya yang dilakukan dalam pencapaian target kinerja:

1. Perbaikan secara bertahap sesuai ketersediaan anggaran untuk peningkatan sarana dan prasarana pelatihan untuk meningkatkan kepuasan peserta pelatihan.
2. Menyiapkan layanan pengaduan untuk setiap keluhan dan permasalahan dari peserta pelatihan.

Rencana Aksi Peningkatan Capaian.

Langkah-langkah yang akan dilakukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan Capaian Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Diklat:

- a. Menyiapkan inovasi layanan pengaduan untuk gerak cepat layanan dalam meningkatkan kepuasan peserta pelatihan.
- b. Peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM aparatur melalui pelatihan TOC dan MOT untuk seluruh aparatur penyelenggara pelatihan.

6. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.

Dalam rangka pencapaian sasaran strategis Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan dengan Indikator Kinerja Nilai Evaluasi Penyelenggaraan pelatihan, diperlukan sumber daya yang memadai, mencakup:

1. Sumber daya manusia yang kompeten.

Terdiri atas 1 orang PNS Struktural dan 5 orang pegawai fungsional (1 orang Analis Pengembangan Kompetensi, 1 orang Analis Pengembangan SDM Aparatur dan 3 orang JFU).

Kondisi Ideal	Kondisi Saat Ini	Tindak Lanjut
Untuk Analis Pengembangan Kompetensi, dan Analis SDM Aparatur selain Ahli Muda juga terdapat Ahli Pertama untuk pembagian tugas secara merata dan peningkatan karir ASN.	Analis Pengembangan Kompetensi dan Analis SDM Aparatur hanya ada pada level Ahli Muda, untuk level Ahli Pertama belum terisi, hingga beban kerja tidak terbagi rata.	Untuk memenuhi kebutuhan Fungsional Ahli Pertama, usulan untuk ASN Pelaksana mengikuti uji kompetensi telah disampaikan ke BKD Prov. Sumbar.

2. Sarana dan prasarana yang memadai

Kondisi saat ini, sarana dan prasarana yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dalam mendukung pencapaian kinerja telah cukup memadai namun belum optimal. Tindak lanjut kedepan adalah mengoptimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam mendukung pencapaian target kinerja organisasi.

3. Ketersediaan Anggaran yang efektif.

Dalam rangka pencapaian keberhasilan sasaran Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan dengan indikator kinerja Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan yang didukung dengan anggaran APBD Provinsi Sumatera Barat melalui Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi sebesar Rp367.003.500,- dan telah terealisasi sebesar Rp306.306.855,- atau sebesar 83,46%. Anggaran ini tersebar pada 1 kegiatan dengan 3 sub kegiatan.

Sesuai dengan perhitungan tingkat efisiensi penggunaan anggaran sebagaimana Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 214/PMK.02/2017, maka untuk perhitungan analisis efisiensi anggaran dalam pencapaian indikator kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD adalah sebagai berikut:

$$\textit{Tingkat Efisiensi} = \frac{(PA \times CK) - RA}{PA} \times 100\%$$

Keterangan:

PA = Pagu Anggaran

CK = Capaian Kinerja

RA = Realisasi Anggaran

$$\textit{Tingkat Efisiensi} = \frac{(\text{Rp.}367.003.500 \times 83,46\%) - \text{Rp.}306.306.855}{(\text{Rp.} 367.003.500)} \times 100\%$$

$$\textit{Tingkat Efisiensi} = \frac{\text{Rp.}306.301.121 - \text{Rp.} 306.306.855}{\text{Rp.}367.003.500} \times 100\%$$

$$\textit{Tingkat Efisiensi} = 0,002\%$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Efisiensi} &= 50\% + (0,002\%)/20 \times 50 \\ &= 50,005\% \end{aligned}$$

Berdasarkan analisis tingkat efisiensi diatas, dapat disimpulkan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Provinsi Sumatera Barat telah berhasil melakukan efisiensi sebesar 50,005% dalam menggunakan anggaran sebesar Rp367.003.500,- yang terealisasi sebesar Rp306.306.855,- untuk mendukung pencapaian indikator kinerja Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan dengan capaian indikator kinerja sebesar 100,01%.

Kegiatan, sub kegiatan dan anggaran yang mendukung tercapainya indikator Survey Kepuasan Masyarakat dan Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 27. Kegiatan, Sub Kegiatan dan Anggaran yang Mendukung tercapainya Indikator Survey Kepuasan Masyarakat dan Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan.

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja Tahun 2025			Kegiatan	Anggaran Tahun 2025			
			Target	Realisasi	Capaian (%)		Pagu (Rp.)	Realisasi	Capaian	Tingkat Efisiensi
1	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan	Survey Kepuasan Masyarakat	90	90	100	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	28.800.000	28,719,257	99,72	1,30%
						Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	143,572,000	139,466,774	97,14	
						Administrasi Umum Perangkat Daerah	1,116,283,585	1,104,460,611	98,94	
						Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	8,440,920	8,184,000	96,96	
						Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2,415,401,720	2,390,777,128	98,98	
						Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	940,140,000	920,388,090	97,90	
		Nilai Evaluasi Penyelenggaraan diklat	92,50	92,51	100,01	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	367.003.500	306.306.855	83,46	

Sasaran Strategis 2.2	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Profesi Aparatur
----------------------------------	--

Sasaran Meningkatkan Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Profesi Aparatur bertujuan untuk meningkatkan kompetensi aparatur agar dapat menjadi aparatur yang berkelas dunia, mampu bersaing secara global dan menerapkan SMART ASN dalam pelayanan publik.

Terbitnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang telah mencabut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 memberi pergeseran paradigma pengembangan kompetensi aparatur, yang semula menyatakan pengembangan kompetensi merupakan sebuah hak setiap ASN, kini berubah menjadi sebuah kewajiban.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 menegaskan dimana pegawai mempunyai hak dan kewajiban terkait pengembangan kompetensi sebanyak 20 JP setahun.

Sasaran Meningkatkan Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Profesi Aparatur diukur melalui 2 indikator yaitu:

1. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai tugas dan fungsi minimal 20 JP/tahun.
2. Persentase kelulusan pelatihan dengan predikat minimal memuaskan.

I. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai tugas dan fungsi minimal 20 JP/tahun

1. Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun Ini.

Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Profesi Aparatur merupakan sasaran yang akan dicapai dalam perencanaan strategis lima tahunan melalui indikator Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai tugas dan fungsi minimal 20 JP/tahun dengan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 28. Pengukuran Capaian Kinerja Indikator Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai tugas dan fungsi minimal 20 JP/tahun Tahun

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi 2024	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja
1.	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Profesi Aparatur	Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi sesuai tugas dan fungsi minimal 20 JP/Tahun	15,62	16	16,36	102,25%

Untuk indikator Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi sesuai tugas dan fungsi Minimal 20 JP/Tahun, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menargetkan 16 dan terealisasi 16,36 (naik 0,74 dibanding tahun 2024) sehingga capaian kinerjanya yaitu 102,25%. Capaian indikator bermakna progress positif dengan kategori “Tinggi”.

Berdasarkan sasaran “Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Profesi Aparatur”, upaya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mencapai sasaran tersebut diatas didukung melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Pengembangan Kompetensi Teknis.
2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.
3. Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pasal 203 pada ayat 3 menyebutkan “Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi”. Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat 3 dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 tahun. Bahkan di dalam Peraturan Pemerintah tersebut dinyatakan bahwa setiap PNS wajib melakukan pengembangan

kompetensi 20 Jam Pelajaran setiap tahunnya. Hal inilah yang menjadi landasan penetapan indikator Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/Tahun.

Pengembangan kompetensi dan kualifikasi aparatur adalah dalam rangka pencapaian tujuan terwujudnya aparatur yang **Ber-AKHLAK**, yaitu :

1. Berorientasi pelayanan
2. Akuntabel
3. Kompeten
4. Harmonis
5. Loyal
6. Adaptif
7. Kolaboratif.

Hal ini merupakan **Core Values** dan **Employer Branding** Aparatur Sipil Negara (ASN) “Bangga Melayani Bangsa” yang resmi diluncurkan oleh Presiden Republik Indonesia Bapak Joko Widodo pada bulan Juli tahun 2021. Hal ini bertujuan untuk menyeragamkan nilai-nilai dasar (core values) bagi seluruh ASN di Indonesia sehingga dapat menjadi pondasi budaya kerja ASN yang profesional.

Pengukuran indikator Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang telah mendapatkan pelatihan minimal 20 JP/tahun didapatkan dari rekap data pengembangan kompetensi aparatur yang dikirim oleh seluruh OPD. Data pengembangan kompetensi tersebut bersumber dari:

1. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di BPSDM.
2. Kegiatan Sosialisasi, workshop, webinar, coaching dan mentoring dan lain-lain yang diikuti oleh aparatur.
3. Kegiatan pembelajaran secara daring melalui Kamis Belajar (Misbela), Belajar English Setiap Tuesday melalui E-Learning (BESTiE) dan Tahsin Al Quran Secara Online Setiap Jumat (Taqlimat) yang digagas oleh Kepala BPSDM sejak Tahun 2023.

Rekap data pengembangan kompetensi aparatur tahun 2025 dari seluruh OPD disajikan pada tabel berikut:

Tabel 29. Rekap Data Pengembangan Kompetensi ASN Seluruh OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Barat

No.	OPD	JUMLAH PEGAWAI	JUMLAH ASN MENGIKUTI BANGKOM	JUMLAH ASN MENGIKUTI BANGKOM MINIMAL 20 JP/TAHUN	PERSENTASE CAPAIAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	70	32	28	40,00
2	Badan Kepegawaian Daerah	73	44	33	45,21
3	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	62	62	62	100
4	Badan Pendapatan Daerah	198	36	33	16,67
5	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	83	19	19	22,89
6	Badan Penelitian dan Pengembangan	34	33	28	82,35
7	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	41	40	18	43,90
8	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	34	21	18	52,94
9	Badan Penghubung	43	34	13	30,23
10	Sekretariat DPRD	89	14	9	10,11
11	Inspektorat	113	108	107	94,69
12	Dinas Pendidikan	14143	990	673	4,76
13	Dinas Kesehatan	523	168	150	28,68
14	Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang	289	91	69	23,88
15	Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi	143	37	13	9,09
16	Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan	55	54	45	81,82
17	Dinas Perkebunan, Tanaman Pangan dan Holtikultura	352	41	7	1,99
18	Dinas Perhubungan	75	24	10	13,33
19	Dinas Sosial	151	103	54	35,76
20	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	143	71	56	39,16
21	Dinas Lingkungan Hidup	77	56	24	31,17
22	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	51	19	13	25,49
23	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	45	17	11	24,44
24	Dinas Kebudayaan	65	6	6	9,23
25	Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik	67	39	35	52,24
26	Dinas Pangan	85	74	74	87,06
27	Dinas Pariwisata	52	45	44	84,62
28	Dinas Kehutanan	315	118	100	31,75

29	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	59	44	42	71,19
30	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	88	60	11	12,50
31	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	30	30	30	100
32	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	42	18	11	26,19
33	Dinas Satuan Polisi Pamong Praja	71	8	6	8,45
34	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB	46	42	16	34,78
35	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan	65	49	43	66,15
36	Dinas Pemuda dan Olahraga	69	16	10	14,49
37	Dinas Kelautan dan Perikanan	158	130	125	79,11
38	Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan	151	113	108	71,52
39	RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi	768	764	764	99,48
40	RSJ HB. Saanin Padang	327	255	195	59,63
41	RSUD M. Natsir Solok	539	129	83	15,40
42	RSUD M.Yamin Pariaman	413	141	32	7,75
43	Biro Kesejahteraan Rakyat	30	17	11	36,67
44	Biro Administrasi Pembangunan	23	15	10	43,48
45	Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah	33	2	2	6,06
46	Biro Organisasi	30	17	13	43,33
47	Biro Hukum	32	26	17	53,13
48	Biro Administrasi Pimpinan	48	16	12	25,00
49	Biro Umum	63	40	30	47,62
50	Biro Perekonomian	27	10	10	37,04
51	Biro Pengadaan Barang dan Jasa	56	56	43	76,79
TOTAL		20639	4394	3376	
PERSENTASE CAPAIAN			21,28%	16,36%	

Dari total 51 OPD yang ada di lingkup Pemerintah Provinsi Sumatera Barat didapatkan total ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi pada Tahun 2025 adalah sebanyak 4.394 orang. Dari jumlah tersebut baru 3.376 orang yang telah mencapai minimal 20 JP/tahun. Dan dari 51 OPD sebanyak 34 OPD capaiannya masih dibawah 50%. Hal ini mengindikasikan masih rendahnya minat ASN untuk meningkatkan kompetensi dan melakukan rekap data terhadap pengembangan kompetensi yang telah diikuti.

Untuk formula Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi sesuai tugas dan fungsi minimal 20

JP/Tahun dibagi dengan jumlah pegawai Provinsi Sumatera Barat kondisi 31 Desember 2025, yaitu sebagai berikut:

$$\text{Persentase ASN 20 JP/Tahun} = \frac{\text{Jumlah pegawai mengikuti bangkom 20 JP/Tahun}}{\text{Jumlah pegawai Provinsi Sumatera Barat}} \times 100$$

$$\text{Persentase ASN 20 JP/Tahun} = \frac{3.376 \text{ orang}}{20.639 \text{ orang}} \times 100$$

$$\text{Persentase ASN 20 JP/Tahun} = 16,36$$

Untuk Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/Tahun, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menargetkan 16 dan terealisasi 16,36 sehingga capaian kerjanya yaitu 102,25% atau bermakna progress positif dengan kategori "Sangat Tinggi".

2. Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir.

Berikutnya disajikan perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian tahun 2025 dengan beberapa tahun terakhir untuk indikator Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/Tahun.

Tabel 30. Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/Tahun.

No.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI KINERJA			% CAPAIAN KINERJA		
			2023	2024	2025	2023	2024	2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Kediklatan	Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/Tahun	13,45	15,62	16,36	210,16	115,70	102,25

Dari data diatas terlihat realisasi terus mengalami kenaikan dibanding tahun-tahun sebelumnya. Namun secara capaian mengalami penurunan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini dikarenakan target pada tahun 2023 rendah sementara realisasinya tinggi. Realisasi tahun 2023 tersebut dijadikan parameter penetapan target tahun 2024, sehingga target di 2025 pun ditetapkan berdasarkan realisasi 2024.

Fluktuasi capaian dapat dilihat pada chart dibawah:

Gambar 7. Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/Tahun 2023-2025



Dari grafik terlihat realisasi selalu naik mulai dari tahun 2023 sampai dengan 2025, hal ini memperlihatkan adanya peningkatan kinerja setiap tahun untuk indikator Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/Tahun. Namun dari capaian cenderung menurun, sebagaimana dijelaskan pada tabel sebelumnya.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah

Adapun perbandingan dari Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan target akhir pada Renstra serta tingkat kemajuan berdasarkan indikator kinerja pada sasaran :

Tabel 31. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Target Jangka Menengah

No.	Indikator Kinerja	Realisasi 2025	Capaian 2025	Target Akhir Renstra	Capaian Terhadap Renstra
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/Tahun	16,36%	102,25%	7%	223,71%

Dari perbandingan realisasi terhadap target tahun 2025 didapatkan capaian sebesar 102,25%. Bila realisasi 2025 dibandingkan dengan target akhir pada dokumen Rencana Strategis maka realisasi sudah jauh diatas target Renstra. Dimana target akhir pada Renstra adalah sebesar 7%. Sehingga capaian 2025 sudah jauh melebihi target Renstra yaitu sebesar 233,71%.

4. Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional.

Tidak ada standar nasional untuk Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/Tahun, sehingga tidak ada data perbandingan nasional dengan realisasi kinerja tahun 2025.

5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan

Beberapa faktor penghambat dalam pencapaian Target Kinerja:

1. Rekap data pengembangan kompetensi yang dikirimkan OPD belum maksimal. Terlihat dari data yang disampaikan, persentase jumlah data dibandingkan dengan jumlah pegawai seluruh OPD masih sangat rendah.
2. Pelatihan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan tidak sebanding dengan jumlah ASN yang ada, sehingga banyak ASN yang tidak dapat mengikuti pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan,

Upaya yang Telah Dilakukan Dalam Pencapaian Target Kinerja.

Beberapa upaya yang dilakukan dalam pencapaian target kinerja:

1. Sosialisasi kewajiban ASN untuk mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/Tahun sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri.
2. Memunculkan inovasi pembelajaran secara E-Learning melalui Kamis Belajar (Misbela), Belajar English Setiap Tuesday melalui E-Learning (BESTiE) dan Tahsin Al Quran Secara Online Setiap Jumat (Taqlimat) untuk menjangkau jumlah ASN yang lebih luas untuk meningkatkan capaian indikator Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/Tahun
3. Menyiapkan rencana Sumatera Barat Corporate University (Sumbar CorpU) sebagai bentuk strategi pengembangan SDM secara terarah dan sistematis dan terintegrasi yang menjadikan setiap OPD sebagai wadah pembelajaran mandiri yang nantinya akan berkaitan dengan manajemen talenta

Rencana Aksi Peningkatan Capaian.

Langkah-langkah yang akan dilakukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan Capaian Indeks Kepuasan Masyarakat dan Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Diklat:

- a. Memaksimalkan pelaksanaan pembelajaran secara daring setiap minggu melalui inovasi Kamis Belajar (Misbela), Belajar English Setiap Tuesday melalui E-Learning (BESTiE) dan Tahsin Al Quran Secara Online Setiap Jumat (Taqlimat) untuk mewujudkan pembelajaran dimana saja, yang dapat diikuti oleh siapa saja dengan prinsip pengembangan kompetensi low budget namun dapat menjangkau banyak orang.
- b. Launching Sumatera Barat Corporate University (Sumbar CorpU) untuk mewujudkan strategi pengembangan kompetensi SDM secara terarah, sistematis dan terintegrasi

6. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.

Dalam rangka pencapaian sasaran strategis Meningkatnya Ekuntabilitas Kinerja Organisasi dengan Indikator Kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD, diperlukan sumber daya yang memadai, mencakup:

1. Sumber daya manusia yang kompeten.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat didukung oleh 66 PNS yang terdiri atas 8 orang PNS Struktural dan 31 orang pegawai fungsional (19 Widyaiswara, 1 Perencana, 7 Analis SDM Aparatur, 3 Analis Pengembangan Kompetensi, 36 Fungsional Umum).

Kondisi Ideal	Kondisi Saat Ini	Tindak Lanjut
Untuk Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi, Analis SDM Aparatur dan Perencana selain Ahli Muda juga terdapat Ahli Pertama untuk pembagian tugas secara merata dan peningkatan karir ASN.	Jumlah fungsional untuk Analis Pengembangan Kompetensi, Analis SDM Aparatur dan Perencana hanya ada pada level Ahli Muda, belum ada untuk level Ahli Pertama. Sehingga beban kerja tidak terbagi merata.	Untuk memenuhi kebutuhan Fungsional Ahli Pertama, usulan untuk ASN Pelaksana mengikuti uji kompetensi telah disampaikan ke BKD Prov. Sumbar.

2. Sarana dan prasarana yang memadai

Kondisi saat ini, sarana dan prasarana yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dalam mendukung pencapaian kinerja telah cukup memadai namun belum optimal. Tindak lanjut kedepan adalah mengoptimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam mendukung pencapaian target kinerja organisasi.

3. Ketersediaan Anggaran yang efektif.

Dalam rangka pencapaian keberhasilan sasaran Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Profesi Aparatur dengan indikator kinerja Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/Tahun dan Persentase Lulusan Diklat dengan Predikat Minimal Memuaskan yang didukung dengan anggaran APBD/P Provinsi Sumatera Barat melalui Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi sebesar

Rp2.749.183.200,- dan telah terealisasi sebesar Rp2.491.462.955,- atau sebesar 90,63%. Anggaran ini tersebar pada 3 kegiatan dengan 3 sub kegiatan.

Sesuai dengan perhitungan tingkat efisiensi penggunaan anggaran sebagaimana Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 214/PMK.02/2017, maka untuk perhitungan analisis efisiensi anggaran dalam pencapaian indikator kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{(PA \times CK) - RA}{PA} \times 100\%$$

Keterangan:

PA = Pagu Anggaran

CK = Capaian Kinerja

RA = Realisasi Anggaran

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{(\text{Rp.2.749.183.200} \times 102,25\%) - \text{Rp.2.491.462.955}}{\text{Rp. 2.749.183.200}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{\text{Rp.2.811.039.822} - \text{Rp. 2.491.462.955}}{\text{Rp. 2.749.183.200}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Efisiensi} = 11,62\%$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Efisiensi} &= 50\% + (11,62\%)/20 \times 50 \\ &= 79,05\% \end{aligned}$$

Berdasarkan analisis tingkat efisiensi diatas, dapat disimpulkan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Provinsi Sumatera Barat telah berhasil melakukan efisiensi sebesar 79,05% dalam menggunakan anggaran sebesar Rp2.749.183.200,- yang terealisasi sebesar Rp2.491.462.955,- untuk mendukung pencapaian indikator kinerja Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/Tahun dengan capaian indikator kinerja sebesar 102,25%.

II. Indikator Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan dengan Predikat Minimal Memuaskan.

Pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan untuk aparatur tentunya mengharapkan hasil yang maksimal, dimana peserta diharapkan dapat menyerap pembelajaran dan materi yang diberikan narasumber sesuai harapan. Untuk itu target nilai memuaskan untuk peserta menjadi standar kinerja bagi penyelenggara untuk mewujudkan pelaksanaan pengembangan kompetensi yang baik. Standar nilai memuaskan ini adalah range nilai ≥ 80 , dengan kriteria penilaian:

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

Untuk standar penilaian hasil pendidikan dan pelatihan aparatur mengacu kepada Peraturan Lembaga Administrasi Negara sebagai instansi Vertikal di bidang pengembangan kompetensi aparatur. Setiap pelatihan memiliki Peraturan Lembaga Administrasi Negara yang berbeda sebagai acuan, namun untuk kualifikasi penilaian peserta tetap memiliki standar yang sama, dengan rincian sebagai berikut :

- a. Sangat memuaskan (skor 90,01 – 100);
- b. Memuaskan (skor 80,00 – 90,00);
- c. Baik (skor 70,01 – 80,00)
- d. Kurang baik (skor 60,01 – 70)
- e. Tidak memenuhi kualifikasi (skor ≤ 60)

Indikator Persentase Lulusan Diklat dengan Predikat Minimal Memuaskan diukur dari pelatihan yang diadakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. Tahun 2025 terdapat 21 kegiatan mulai dari pelatihan kompetensi manajerial, teknis dan fungsional.

Dan berikut adalah Rekap Data peserta pelatihan untuk pengukuran indikator Persentase Lulusan Diklat dengan Predikat Minimal Memuaskan:

Tabel 32. Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan dengan Predikat Minimal Memuaskan.

No.	Nama Pelatihan	Jumlah Peserta	Lulus dengan Predikat Minimal MEMUASKAN
1	2	3	4
1	Pelatihan Dasar CPNS	350	350
2	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	40	39
3	Pelatihan Kepemimpinan Administrator	40	39
4	Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II	33	33
5	Coaching dan Mentoring Angkatan 1 Tahun 2025	40	40
6	Pengembangan Kompetensi Analis Kebijakan	39	39
7	Pengembangan Kompetensi Analis Perencana	32	32
8	Pelatihan Sosial Kultural Jenjang 1	30	30
9	Pelatihan Sosial Kultural Jenjang 2	29	29
10	Government Tranformation Academy (GTA)	203	184
11	Pelatihan Kompetensi PBJP Level 2 bagi PPK Tipe C Angkatan I di Lingkungan Pemprov	30	30
12	Pelatihan Penyusunan Rencana Kontingensi Bencana Bagi ASN di Lingkungan Pemprov Sumbar	30	30
13	Pelatihan Kompetensi PBJP Level-3	30	30
14	Bendahara Pengeluaran Substansi APBD	30	30
15	Kaji Cepat Bencana di Prov. Sumbar Program Prioritas Nasional Tahun 2025	22	22
16	Dasar Manajemen Penanggulangan Bencana	30	30
17	Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Level-1	30	30
18	Bestie Batch I	45	45
19	Bestie Batch II	40	40
20	Coaching clinic Digital: "Visualisasi Data di Pemerintahan"	105	105
21	In House Training	155	155
TOTAL		750	731

Dari data tabel diatas total ASN mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat sebanyak 750 orang, dan yang lulus dengan prediket minimal

memuaskan sebanyak 731 orang. Dari 21 kegiatan pelatihan tersebut jumlah lulusan dengan prediket minimal memuaskan terendah adalah pada kegiatan Government Transformation Academy (GTA). Hal ini karena kegiatan tersebut kerjasama fasilitasi dengan Balai Besar Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penelitian (BBPSDMP) Kominfo Medan. Dimana pelatihan terkait dengan digitalisasi, sehingga banyak peserta yang mendapatkan nilai akhir dibawah 80.

Selanjutnya nilai pembobotan dihitung sebagai berikut:

$$\text{Persentase lulusan minimal memuaskan} = \frac{\text{Jumlah peserta dengan nilai minimal memuaskan}}{\text{Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan}}$$

$$\text{Persentase lulusan minimal memuaskan} = \frac{731 \text{ orang}}{750 \text{ orang}}$$

$$\text{Persentase lulusan minimal memuaskan} = 98,48\%$$

Untuk Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan dengan Predikat Minimal Memuaskan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menargetkan 97,60 dan terealisasi 98,48 sehingga capaian kinerjanya yaitu 100,90% atau bermakna progress positif dengan kategori “Sangat Tinggi”

1. Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun Ini.

Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Profesi Aparatur merupakan sasaran yang akan dicapai dalam perencanaan strategis lima tahunan melalui indikator dengan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 33. Pengukuran Capaian Kinerja Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan dengan Predikat Minimal Memuaskan Aparatur Tahun 2025

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi 2024	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian Kinerja
1.	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Profesi Aparatur	Persentase kelulusan peserta pelatihan dengan Predikat Minimal Memuaskan	97,57	97,60	98,48	100,90%

Untuk indikator Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan dengan Predikat Minimal Memuaskan dengan target 97,60 dapat terealisasi sebesar 98,48 sehingga capaian kinerjanya yaitu 100,90%. Capaian indikator bermakna progress positif dengan kategori “Sangat Tinggi”.

Capaian pada Tahun 2025 mengalami kenaikan dari tahun 2024. Berdasarkan sasaran “Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Profesi Aparatur”, upaya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mencapai sasaran tersebut diatas didukung melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Pengembangan Kompetensi Teknis.
2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.
3. Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri

2. Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir.

Berikutnya disajikan perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian tahun 2025 dengan beberapa tahun terakhir untuk indikator Persentase Lulusan Diklat dengan Predikat Minimal Memuaskan.

Tabel 34. Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan dengan Predikat Minimal Memuaskan.

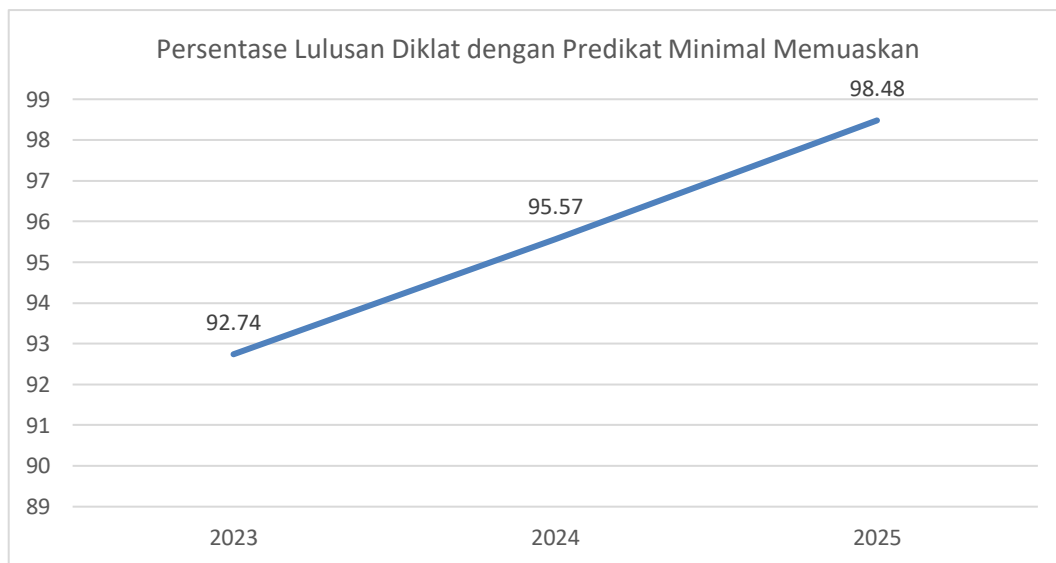
No.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI KINERJA			% CAPAIAN KINERJA		
			2023	2024	2025	2023	2024	2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Kediklatan	Persentase Lulusan Pelatihan dengan Predikat Minimal Memuaskan	92,74	95,57	98,48	105,39	105,14	100,90

Dari data diatas terlihat realisasi indikator terus mengalami kenaikan dibanding tahun-tahun sebelumnya. Namun secara capaian mengalami penurunan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini dikarenakan target pada tahun 2023 rendah sementara realisasinya tinggi. Realisasi tahun

2023 tersebut dijadikan parameter penetapan target tahun 2024, sehingga target di 2025 sudah jauh diatas target 2023 dan 2024.

Fluktuasi capaian dapat dilihat pada chart dibawah:

Gambar 6. Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan dengan Predikat Minimal Memuaskan Tahun 2023-2025



3. Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah

Adapun perbandingan dari Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan target akhir pada Renstra serta tingkat kemajuan berdasarkan indikator kinerja pada sasaran :

Tabel 35. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Target Jangka Menengah

No.	Indikator Kinerja	Realisasi 2025	Capaian 2025	Target Akhir Renstra	Capaian Terhadap Renstra
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan dengan Predikat Minimal Memuaskan	98,48	100,90	94	104,77

Dari perbandingan realisasi terhadap target tahun 2025 didapatkan capaian sebesar 100,90%. Bila realisasi 2025 dibandingkan dengan target akhir pada dokumen Rencana Strategis maka realisasi sudah jauh diatas target Renstra.

Dimana target akhir pada Renstra adalah sebesar 947%. Sehingga capaian 2025 sudah jauh melebihi target Renstra.

4. Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional.

Tidak ada standar nasional untuk Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan dengan Predikat Minimal Memuaskan, sehingga tidak ada data perbandingan nasional dengan realisasi kinerja tahun 2025

5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan

Beberapa faktor penghambat dalam pencapaian Target Kinerja:

1. Tingkat kelulusan peserta pelatihan sangat bergantung kepada motivasi dan komitmen peserta untuk lulus dengan nilai terbaik.
2. Peserta yang mengikuti pelatihan seringkali masih dibebani pekerjaan rutin kantor, sehingga mengganggu proses belajar selama mengikuti pelatihan.

Upaya yang Telah Dilakukan Dalam Pencapaian Target Kinerja.

Beberapa upaya yang dilakukan dalam pencapaian target kinerja:

1. Penyampaian dalam surat pemanggilan peserta untuk OPD, bahwa ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan harus dibebastugaskan dari kerja rutin kantor, agar peserta bisa berkonsentrasi dan fokus untuk belajar.
2. Meningkatkan kurikulum pengembangan kompetensi yang sesuai kebutuhan dan menarik untuk diikuti.
3. Meningkatkan kapasitas Widyaiswara sebagai pengampu pelatihan.

Rencana Aksi Peningkatan Capaian.

Langkah-langkah yang akan dilakukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan capaian :

- a. Peningkatan materi pembelajaran yang mudah dipahami dan meningkatkan antusias peserta.

- b. Pengembangan kompetensi Widyaiswara sesuai kebutuhan pelatihan dan dinamika kurikulum pembelajaran yang tepat sasaran.

6. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.

Dalam rangka pencapaian sasaran strategis Meningkatnya Ekuntabilitas Kinerja Organisasi dengan Indikator Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan dengan Predikat Minimal Memuaskan, diperlukan sumber daya yang memadai, mencakup:

1. Sumber daya manusia yang kompeten.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat didukung oleh 66 PNS yang terdiri atas 8 orang PNS Struktural dan 31 orang pegawai fungsional (19 Widyaiswara, 1 Perencana, 7 Analis SDM Aparatur, 3 Analis Pengembangan Kompetensi, 36 Fungsional Umum).

Kondisi Ideal	Kondisi Saat Ini	Tindak Lanjut
Untuk Fungsional Analis Pengembangan Kompetensi, Analis SDM Aparatur dan Perencana selain Ahli Muda juga terdapat Ahli Pertama untuk pembagian tugas secara merata dan peningkatan karir ASN.	Jumlah fungsional untuk Analis Pengembangan Kompetensi, Analis SDM Aparatur dan Perencana hanya ada pada level Ahli Muda, belum ada untuk level Ahli Pertama. Sehingga beban kerja tidak terbagi merata.	Untuk memenuhi kebutuhan Fungsional Ahli Pertama, usulan untuk ASN Pelaksana mengikuti uji kompetensi telah disampaikan ke BKD Prov. Sumbar.

2. Sarana dan prasarana yang memadai

Kondisi saat ini, sarana dan prasarana yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dalam mendukung pencapaian kinerja telah cukup memadai namun belum optimal. Tindak lanjut kedepan adalah mengoptimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam mendukung pencapaian target kinerja organisasi.

3. Ketersediaan Anggaran yang efektif.

Dalam rangka pencapaian keberhasilan sasaran Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Profesi Aparatur dengan indikator kinerja Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan dengan Predikat Minimal Memuaskan yang didukung dengan anggaran APBD/P Provinsi

Sumatera Barat melalui Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi sebesar Rp2.070.000,- dan telah terealisasi sebesar Rp2.068.000,- atau sebesar 99,90%. Anggaran ini terdapat pada 1 kegiatan dengan 1 sub kegiatan.

Sesuai dengan perhitungan tingkat efisiensi penggunaan anggaran sebagaimana Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 214/PMK.02/2017, maka untuk perhitungan analisis efisiensi anggaran dalam pencapaian indikator kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{(PA \times CK) - RA}{PA} \times 100\%$$

Keterangan:

PA = Pagu Anggaran

CK = Capaian Kinerja

RA = Realisasi Anggaran

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{(\text{Rp.2.070.000} \times 100,90\%) - \text{Rp.2.068.000}}{\text{Rp.2.070.000}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{\text{Rp. 2.070.000} - \text{Rp. 2.068.000}}{\text{Rp. 2.070.000}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Efisiensi} = 1\%$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Efisiensi} &= 50\% + (1\%)/20 \times 50 \\ &= 52,50\% \end{aligned}$$

Berdasarkan analisis tingkat efisiensi diatas, dapat disimpulkan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Provinsi Sumatera Barat telah berhasil melakukan efisiensi sebesar 52,50% dalam menggunakan anggaran sebesar Rp2.070.000,- yang terealisasi sebesar Rp2.068.000,- untuk mendukung pencapaian indikator kinerja Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan dengan Predikat Minimal Memuaskan dengan capaian indikator kinerja sebesar 100,90%.

Kegiatan, sub kegiatan dan anggaran yang mendukung tercapainya indikator Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/Tahun dan Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan dengan Predikat Minimal Memuaskan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 36. Kegiatan, Sub Kegiatan dan Anggaran yang Mendukung tercapainya Indikator Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/Tahun dan Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan dengan Predikat Minimal Memuaskan.

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja Tahun 2025			Kegiatan	Anggaran Tahun 2025			
			Target	Realisasi	Capaian (%)		Pagu (Rp.)	Realisasi	Capaian	Tingkat Efisiensi
1	Meningkatnya pengembangan kompetensi dan kualifikasi profesi aparatur	Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi Minimal 20 JP/Tahun	16	16,36	102,25	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	563,066,000	544,846,165	96.76	11,62%
						Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1,874,905,200	1,640,514,790	87.50	
						Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	311,212,000	306,102,000	98,36	
		Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan dengan Predikat Minimal Memuaskan	97,60	98,48	100,90	Koordinasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	2,070,000	2.068.000	99,90	1%

3.4 REALISASI ANGGARAN

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025, pagu anggaran dan realisasi belanja langsung urusan sampai dengan perubahan APBD terkait dengan pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut:

Tabel 37. Alokasi Anggaran dan Realisasi

N O	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Keluaran Sub Kegiatan	Target dalam Dok Anggaran	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	realisas i (%)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI					15.464.005.637	15.066.397.745	97,43
1	Kegiatan perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah		100%	100%	100%	20.005.001	17.905.000	89,50
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaa n Perangkat Daerah	4 dokumen	4 dokumen	100%	13.105.001	11.605.000	88,55
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan	3 laporan	3 laporan	100%	6.900.000	6.300.000	91,30
		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah						
2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		100%	100%	100%	10.791.362.411	10.456.496.885	96,89
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	73 orang	73 orang	100%	10.545.181.411	10.221.355.835	96,92
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaa n Tugas ASN	1 dokumen	1 dokumen	100%	234.000.000	223.050.000	95,32

	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	14 laporan	14 laporan	100%	12.181.000	12.091.050	99,26
3	Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah		100%	100%	100%	28.800.000	28.719.257	99,71
	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	1 dokumen	1 dokumen	100%	28.800.000	28.719.257	99,71
4	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		100%	100%	100%	143.572.000	139.466.774	97,14
	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	73 orang	73 orang	100%	143.572.000	139.466.774	97,14
5	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah		100%	100%	100%	1.116.283.585	1.104.460.611	98,94
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi	1 paket	1 paket	100%	15.441.817	15.440.817	99,99
		Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan						
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	1 paket	1 paket	100%	3.500.000	3.500.000	100

	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang disediakan	1 paket	1 paket	100%	3.000.000	2.699.000	89,96
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan	3 paket	3 paket	100%	161.642.842	157.391.770	97,37
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	1 paket	1 paket	100%	87.876.700	86.443.222	98,36
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan	3 dokumen	3 dokumen	100%	3.645.000	2.153.500	59,08
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1 laporan	1 laporan	100%	841.177.226	836.832.302	99,48
6	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		100%	100%	100%	8.440.920	8.184.000	96,95
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang disediakan	3 unit	3 unit	100%	8.440.920	8.184.000	96,95
7	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		100%	100%	100%	2.415.401.720	2.390.777.128	98,98
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Jasa Surat	1 Laporan	1 Laporan	100%	6.000.000	5.982.250	99,70
		Menyurat yang disediakan						

	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	1 Laporan	1 Laporan	100%	407.178.000	392.346.601	96,35
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	1 Laporan	1 Laporan	100%	2.002.223.720	1.992.448.277	99,51
8	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		100%	100%	100%	940.140.000	920.388.090	97,89
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya	1 unit	1 unit	100%	41.190.000	39.551.175	96,02
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya dan Perizinannya	4 unit	4 unit	100%	78.250.000	69.731.744	89,11
	Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang dipelihara	5 unit	5 unit	100%	2.500.000	2.500.000	100
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin lainnya yang dipelihara	10 unit	10 unit	100%	108.725.000	101.166.250	93,04
	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang dipelihara/R	1 unit	1 unit	100%	592.795.000	591.017.221	99,70
		ehabilitasi						

	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang dipelihara/R ehabilitasi	2 unit	2 unit	100%	12.800.000	12.723.000	99,39
	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang dipelihara/R ehabilitasi	4 unit	4 unit	100%	103.880.000	103.698.700	99,82
II	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		100%	100%	100%	3.118.256.700	2.799.837.810	89,78
1	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis		100%	100%	100%	563.066.000	544.846.165	96,76
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan umum	Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi	150 orang	150 orang	100%	563.066.000	544.846.165	96,76
2	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		100%	100%	100%	2.241.908.700	1.946.821.645	86,83
	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	Jumlah ASN Provinsi/Kota yang Tersertifikasi	80 orang	80 orang	100%	60.715.500	58.397.855	96,18
	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi,	3 laporan	3 laporan	100%	289.208.000	242.694.000	83,91
		dan Sumber Belajar						

	Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	2 dokumen	2 dokumen	100%	9.760.000	0	0
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi	493 orang	493 orang	100%	1.874.905.200	1.640.514.790	87,49
	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Dokumen hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi	1 dokumen	1 dokumen	100%	7.320.000	5.215.000	71,24
3	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri		100%	100%	100%	313.282.000	308.170.000	98,36
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	210 orang	210 orang	100%	311.212.000	306.102.000	98,35
	Koordinasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi yang diselenggarakan	1 laporan	1 laporan	100%	2.070.000	2.068.000	99,90
						18.582.262.337	17.866.235.555	96,15

Pelaksanaan Kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2025 adalah sebagai berikut menurut sasaran yang dicapai adalah sebagai berikut:

a. Sasaran I : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dengan indikator kinerja yaitu :

1) Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja (target Kinerja 76 (BB)) (realisasi 80,21 (A)).

Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut, dilakukan melalui pelaksanaan :

a) Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi, dicapai dengan pelaksanaan kegiatan :

(1) Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, dengan sub kegiatan :

- Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah dengan output jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah yang disusun. Dengan target 4 dokumen dan realisasi 4 dokumen (capaian 100 %), yaitu Renstra, Renja, Renja Perubahan, dan Kerangka Acuan Kerja (KAK)
- Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan output jumlah laporan evaluasi perangkat daerah yang disusun. Dengan target 3 laporan dan realisasi 3 laporan (capaian 100 %), yaitu LKPJ, LPPD dan Laporan Evaluasi Renja.

(2) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, dengan sub kegiatan :

- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN dengan output jumlah ASN dan Calon ASN yang dibayarkan gaji dan tunjangannya. Dengan target 62 orang dan realisasi 62 orang (capaian 100 %).
- Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN dengan output jumlah dokumen administrasi Pelaksanaan Tugas ASN yang disediakan. Dengan target 1 dokumen dan realisasi 1 dokumen (capaian 100 %), yaitu Dokumen pembayaran honorium penatausahaan keuangan.
- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dengan

- output Jumlah Laporan keuangan bulanan/triwulanan /semesteran yang disiapkan. Dengan target 14 Laporan dan realisasi 14 Laporan (capaian 100 %), yaitu 12 laporan bulanan dan 2 laporan semester.
- (3) Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah, dengan sub kegiatan :
- Pengamanan Barang Milik Daerah dengan output jumlah dokumen pengamanan barang milik daerah yang disusun. Dengan target 1 dokumen dan realisasi 1 dokumen, yaitu dokumen barang milik daerah.
- (4) Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, dengan sub kegiatan :
- Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi dengan output jumlah pegawai berdasarkan tugas dan fungsi yang mengikuti pendidikan dan pelatihan, dengan target 73 orang dan realisasi 73 orang (capaian 100 %).
- (5) Administrasi Umum Perangkat Daerah, dengan sub kegiatan:
- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor dengan output jumlah paket komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang di sediakan. Dengan target 1 paket dan realisasi 1 paket (capaian 100 %), yaitu paket komponen instalasi listrik.
 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor dengan output jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan. Dengan target 1 paket dan realisasi 1 paket (capaian 100%), yaitu paket peralatan dan perlengkapan kantor.
 - Penyediaan Peralatan Rumah Tangga dengan output jumlah paket peralatan rumah tangga yang disediakan. Dengan target 1 paket dan realisasi 1 paket (capaian 100%), yaitu paket pengadaan tangga alumunium.
 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor, dengan output Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan. Dengan target 3 paket dan realisasi 3 paket (capaian 100 %), yaitu paket makan minum, paket alat tulis kantor (ATK), dan paket obat-

- obatan.
- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan dengan output Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan. Dengan target 1 paket dan realisasi 1 paket (capaian 100 %), yaitu paket barang cetak dan penggandaan.
 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan dengan output Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan. Dengan target 3 dokumen dan realisasi 3 dokumen (capaian 100 %), yaitu koran Haluan, Koran singgalang, dan Koran kompas.
 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD dengan output jumlah laporan hasil koordinasi dan konsultasi Dengan target 1 laporan dan realisasi 1 laporan (capaian 100 %), yaitu laporan rekap perjalanan dinas dalam dan luar daerah.
- (6) Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, dengan sub kegiatan :
- Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya dengan output jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan. Dengan target 3 unit dan realisasi 3 unit (capaian 100 %), yaitu 1 unit AC dan 2 unit telepon selular.
- (7) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan sub kegiatan :
- Penyediaan Jasa Surat Menyurat, dengan output Jumlah laporan penyediaan jasa surat-surat dalam 1 tahun. Dengan target 1 laporan dan realisasi 1 laporan (capaian 100 %), yaitu laporan rekap surat masuk dan surat keluar.
 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik, dengan output jumlah laporan penyediaan jasa peralatan komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan. Dengan target 1 laporan dan realisasi 1 laporan (capaian 100 %), yaitu laporan penyediaan jasa komunikasi, air dan listrik.
 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor dengan output Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan. Dengan target 1

laporan dan realisasi 1 laporan (capaian 100 %), yaitu laporan penyediaan jasa pelayanan umum atau outsourcing.

- (8) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan sub kegiatan :
- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan dengan output Jumlah unit kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan yang dipelihara. Dengan target 1 unit dan realisasi 1 unit (capaian 100 %), yaitu kendaraan dinas Kepala Badan.
 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau lapangan dengan output Jumlah unit kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara. Dengan target 4 unit dan realisasi 4 unit (capaian 100 %), yaitu 1 unit kendaraan Sekretaris Badan, 2 unit mobil Avanza, dan 1 unit sepeda motor.
 - Pemeliharaan Mebel, dengan output Jumlah Pemeliharaan Mebel. Dengan target 5 unit dan realisasi 5 unit (capaian 100 %), yaitu 5 unit kusi kerja pejabat.
 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya, dengan output Jumlah Unit peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara. Dengan target 10 unit dan realisasi 10 unit (capaian 100 %), yaitu genset, CCTV, soundsystem, pompa air, AC, laptop, printer, laundry sepray, gorden, dan karpet.
 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya, dengan output Jumlah Unit gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/rehab. Dengan target 1 unit dan realisasi 1 unit (capaian 100 %), yaitu Gedung Tuah Sakato.
 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya, dengan output Jumlah Unit sarana dan prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang dipelihara/rehab. Dengan target 2 unit dan realisasi 2 unit (capaian 100 %), yaitu 1 unit jaringan air dan 1 unit jaringan listrik.

- Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya, dengan output Jumlah Unit sarana dan prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang dipelihara/rehab. Dengan target 4 unit dan realisasi 4 unit (capaian 100 %), yaitu interior ruang rapat, plafon, kamar mandi, dan papan nama musholla.

Seluruh Program dan kegiatan tersebut di atas mendukung pencapaian target kinerja sasaran I

- b. Sasaran II : Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Kediklatan dengan indikator kinerja :
 - 1) Indeks Kepuasan Masyarakat, target kinerja 90, realisasi 90. Capaian Kinerja 100%
 - 2) Nilai evaluasi penyelenggaraan diklat (target kinerja 92,50) Realisasi 92,51. Capaian Kinerja 100,01%.
- c. Sasaran III : Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Profesi Aparatur dengan indikator kinerja :
 - 1) Persentase ASN Prov. Sumatera Barat yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/Tahun, target kinerja 16%, realisasi 16,36%, capaian kinerja 102,25%
 - 2) Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan target kinerja 97,60, realisasi 98,48, capaian kinerja 100.90 %

Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut, dilakukan melalui pelaksanaan:

- a) Program Pengembangan Sumber daya Manusia dicapai dengan pelaksanaan kegiatan :
 - (1) Pengembangan Kompetensi Teknis, dengan sub kegiatan :
 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum, dengan output Terlaksananya diklat teknis bagi ASN Provinsi Sumatera Barat Dengan target 150 orang dan realisasi 150 orang (capaian 100 %), yaitu 150 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) Provinsi Sumatera Barat.
 - (2) Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, dengan sub kegiatan :
 - Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan

- Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota, dengan output Terlaksananya sertifikasi kompetensi ASN Dengan target 80 orang dan realisasi 80 orang (capaian 100 %), yaitu 80 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) Provinsi Sumatera Barat.
- Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar dengan output Jumlah laporan kelembagaan yang disusun dan diperoleh. Dengan target 3 laporan dan realisasi 3 laporan (capaian 100 %), yaitu Laporan Penjamin Mutu Diklat, Laporan Pengelolaan Sumber Daya Aparatur, Laporan Pengelolaan Sumber Belajar.
 - Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga dengan output jumlah dokumen pelaksanaan kerjasama antar lembaga. Dengan target 2 dokumen, namun kegiatan ini tidak teralisasi karena batal dilaksanakan sebab terjadi musibah hidrometeorologi.
 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan, dengan output Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Fungsional aparatur. Dengan target 493 orang dan realisasi 493 orang (capaian 100 %), yaitu 493 orang Apartur Sipil Negara (ASN) Provinsi Sumatera Barat.
 - Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan, dengan output Tersedianya dokumen evaluasi pengembangan kompetensi aparatur Dengan target 1 dokumen dan realisasi 1 dokumen (capaian 100 %), yaitu dokumen evaluasi penyelenggaraan kediklatan

- (3) Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri, dengan sub kegiatan :
- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintah dalam Negeri, dengan output terlaksananya Pengembangan Kompetensi Pemerintah dalam Negeri Dengan target 210 orang dan realisasi 210 orang (capaian 100 %), yaitu 210 orang Apartur Sipil Negara (ASN) Provinsi Sumatera Barat.
 - Koordinasi Penyelenggaraan
Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi, dengan output jumlah laporan terselenggaranya Koordinasi Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi Sumatera Barat, dengan target 1 laporan dan realisasi 1 laporan (capaian 100%), yaitu laporan evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi.

PENUTUP

BAB IV

4.1 KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap Laporan Kinerja dari bidang-bidang dan keterkaitan antara realisasi Renstra dan Renja dengan tingkat capaiannya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Program dan Kegiatan yang dilaksanakan oleh setiap bidang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Renstra Lima Tahunan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2021-2026. Program tersebut adalah Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat telah menampilkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi.
3. Pada sasaran strategis Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja capaian kinerja termasuk pada kategori “Memuaskan” dengan capaian 105,54%, ini berarti meskipun belum mencapai target, upaya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja berjalan dengan sangat baik.
4. Pada sasaran strategis Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Kediklatan capaian kinerja termasuk pada kategori “Memuaskan” dengan rata-rata capaian 100%, ini berarti upaya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan kediklatan berjalan dengan sangat baik
5. Pada sasaran strategis Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Profesi Aparatur capaian kinerja termasuk pada katagori “Memuaskan” atau rata-rata 101,58%, artinya bahwa upaya untuk meningkatkan pengembangan kompetensi aparatur di Pemerintah

Provinsi Sumatera Barat melalui program dan kegiatan berjalan dengan baik, namun harus terus ditingkatkan lagi.

Pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yang memberikan gambaran bahwa keberhasilan dan kegagalan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif semua bidang.

4.2 LANGKAH PERBAIKAN KINERJA.

Dalam rangka peningkatan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia kedepannya perlu dilakukan beberapa langkah perbaikan yaitu:

1. Monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi harus ditingkatkan untuk memperoleh capaian kinerja yang lebih baik lagi.
2. Peningkatan kapasitas SDM pelaksana kegiatan agar program dan kegiatan dapat berjalan sesuai target dan memenuhi tujuan yang diharapkan.
3. Peningkatan sarana dan prasarana dan peningkatan kualitas penyelenggaraan kediklatan untuk pelayanan dan kenyamanan peserta pelatihan yang lebih baik.

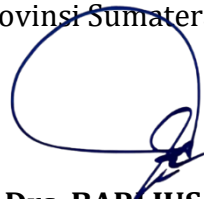
Dalam pencapaian target kinerja Tahun 2025 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga telah melakukan beberapa efisiensi dalam pelaksanaan beberapa pekerjaan yakni:

- a. Inovasi pembelajaran secara daring melalui Kamis Belajar (Misbela), Belajar English Setiap Tuesday melalui E-Learning (BESTiE) dan Tahsin Al Quran Secara Online Setiap Jumat (Taqlimat) untuk memberikan ruang pembelajaran kepada seluruh pegawai untuk dapat belajar dimana saja dan kapan saja. Inovasi ini berprinsip *low budget* dan mampu

- menjangkau banyak peserta. Sehingga dapat mendongkrak nilai pengembangan kompetensi aparatur.
- b. Penggunaan *Learning Management System* LMS Sumbar Cadiak untuk sarana pembelajaran online bagi seluruh pegawai. Menyediakan berbagai konten bahan pembelajaran dengan berbagai tema, baik berupa bahan pembelajaran maupun berupa video interaktif yang memudahkan aparatur untuk meningkatkan kompetensi.
 - c. Pelaksanaan kegiatan pelatihan secara *Blended Learning*, yaitu memadukan pelatihan klasikal dengan pelatihan secara daring. Dimana pola ini dominan dilaksanakan secara daring. Sehingga dapat menghemat biaya makan minum peserta dan pemakaian asrama. Pola *Blended Learning* ini mampu menghemat anggaran 36% sampai dengan 40%

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 ini dibuat, semoga dapat dijadikan sebagai salah satu bahan informasi dan evaluasi bagi semua pihak, dan dapat menambah data/informasi penting dalam pengambilan keputusan dan kebijakan lebih lanjut terutama dalam mendukung capaian Misi Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan profesionalitas aparatur pemerintah dan bebas KKN.

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Provinsi Sumatera Barat,



Drs. BARLIUS, MM
Pembina Utama Madya
NIP. 19660630 199103 1 006

LAMPIRAN



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

Jl. Raya Indarung Padang Besi Km. 12, Padang Telp. (0751) 71860, 72370 Fax (0751) 72370
Homepage: <http://diklat.sumbarprov.go.id> e-mail: diklat.provsumbar@gmail.com

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **Dr. Ir. DESNIARTI, M.M**
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat.

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **MAHYELDI**
Jabatan : Gubernur Sumatera Barat.

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama 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 kinerja ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Padang, Januari 2025

PIHAK KEDUA

Gubernur Sumatera Barat

MAHYELDI

PIHAK PERTAMA

Dr. Ir. DESNIARTI, M.M
NIP. 19650824 199003 2 001

PERJANJIAN KINERJA

Nama Perangkat Daerah : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun : 2025

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD.	BB (76)
2.	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Kediklatan	1. Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) 2. Nilai evaluasi penyelenggaraan pelatihan.	90 92,50
3.	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi dan Kualifikasi Profesi Aparatur	1. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai tugas dan fungsi minimal 20 JP/tahun 2. Persentase kelulusan peserta pelatihan dengan predikat minimal memuaskan	16 97,60

	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	33.310.001	APBD
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	10.406.991.933	APBD
3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	28.800.000	APBD
4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	203.000.770	APBD
5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.119.028.901	APBD
6	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	168.601.120	APBD
7	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2.539.994.202	APBD
8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.623.298.000	APBD
9	Pengembangan Kompetensi Teknis	924.980.000	APBD
10	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	4.162.741.928	APBD
11	Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	485.250.000	APBD
JUMLAH		21.695.996.855	

Padang, Januari 2025

Gubernur Sumatera Barat



MAHYELDI

Kepala Badan
Pengembangan Sumber Daya Manusia



Dr. Ir. DESNIARTI, M.M
NIP. 19650824 199003 2 001

PENGHARGAAN YANG DIRAIH PADA TAHUN 2025

No	Nama Penghargaan	Pemberi Penghargaan	Tempat dan Tanggal Penerimaan Penghargaan
1	2	3	5
1	Akreditasi C Pelatihan Teknis Bendahara Pengeluaran	BPPK Kemenkeu	Jakarta, 17 Januari 2025
2	Akreditasi Istimewa Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan Ideologi Pancasila	BPIP RI	Jakarta, 25 Agustus 2025

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

4

LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KEUANGAN
NOMOR KEP-1/PP/2025
TENTANG
PENETAPAN HASIL PENILAIAN AKHIR
AKREDITASI PROGRAM PELATIHAN TEKNIS
DI BIDANG KEUANGAN NEGARA PADA BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI SUMATERA BARAT

HASIL PENILAIAN AKHIR AKREDITASI PROGRAM DAN PERINGKAT AKREDITASI PROGRAM

PROGRAM PELATIHAN TEKNIS BENDAHARA PENGELUARAN SUBSTANSI ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH

NO.	UNSUR	NILAI
1.	Perencanaan Program Pelatihan	16,00
2.	Penyelenggaraan Program Pelatihan	19,00
3.	Evaluasi Program Pelatihan	20,00
4.	Hasil Penyelenggaraan Program Pelatihan	14,00
5.	Dukungan Program Pelatihan	8,75
NILAI AKHIR AKREDITASI PROGRAM (UNSUR 1, 2, 3, 4, dan 5)		77,75
STATUS AKREDITASI PROGRAM		Terakreditasi
PERINGKAT AKREDITASI PROGRAM		C

KEPALA BADAN PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KEUANGAN,



Ditandatangani secara elektronik
ANDIN HADIYANTO

