

**Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023**  
**Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Provinsi Sumatera Utara**



**Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Alamat : Jl. Ngalengko No. 1 Medan

Nomor Telepon : 061-4525430

Website : [www.bpsdm.sumutprov.go.id](http://www.bpsdm.sumutprov.go.id)

E-mail : [bpsdm.provsu@sumutprov.go.id](mailto:bpsdm.provsu@sumutprov.go.id)

## KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023. LKjIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Penyusunan LKjIP Tahun 2023 diwarnai agenda *refocusing* dan realokasi anggaran untuk penanganan darurat serta dampak *pandemic* COVID-19. Sumber Daya yang dimiliki Pemerintah Daerah difokuskan untuk menjamin ketersediaan dukungan bidang Kesehatan, bantuan sosial dan upaya pemulihan ekonomi dari dampak *pandemic* COVID-19. Meskipun demikian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tetap mengupayakan optimalisasi capaian target kinerja yang telah diperjanjikan.

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

Medan, 22 Februari 2023

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Aprilia H. Siregar, SH, MH  
NIP. 196904211990032003

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>v</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Penjelasan Umum Organisasi .....	2
1.2.1 Struktur Organisasi dan Tata Kerja .....	2
1.2.2 Anggaran.....	4
1.3 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah .....	4
1.4 Dasar Hukum.....	7
1.5 Sistematika Laporan Kinerja.....	8
<b>BAB II</b> .....	<b>10</b>
2.1 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah.....	10
2.2 Rencana Kinerja Tahun 2023.....	12
2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2023.....	13
<b>BAB III</b> .....	<b>21</b>
3.1 Capaian Kinerja.....	21
3.1.1 Membandingkan antara target dan realisasi tahun pelaporan.....	22
3.1.2 Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir .....	25
3.1.3 Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi .....	28
3.1.4 Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada).....	29

3.1.5	<b>Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan</b> .....	30
3.1.6	<b>Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya</b> .....	32
3.1.7	<b>Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja</b> .....	32
3.2	<b>Realisasi Anggaran</b> .....	34
<b>BAB IV</b> .....		<b>35</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....		<b>37</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b>	Perbandingan Anggaran Tahun 2022 dan Tahun 2023 .....	4
<b>Tabel 2.1</b>	Tujuan, Sasaran, Indikator, dan Target Kinerja Perangkat Daerah Tahun Periode Rencana Strategis .....	10
<b>Tabel 2.2</b>	Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Tahun 2023 ....	11
<b>Tabel 2.3</b>	Rencana Kinerja Tahun 2023.....	12
<b>Tabel 2.4</b>	Perjanjian Kinerja Tahun 2023 Perangkat Daerah .....	13
<b>Tabel 2.5</b>	Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2023 .....	14
<b>Tabel 3.1</b>	Pengkategorian Capaian Kinerja .....	15
<b>Tabel 3.2</b>	Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2023.....	22
<b>Tabel 3.3</b>	Perbandingan Capaian Kinerja.....	25
<b>Tabel 3.4</b>	Kemajuan Capaian Sasaran Strategis .....	28
<b>Tabel 3.5</b>	Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional/Provinsi/ Kabupaten/Kota.....	29
<b>Tabel 3.6</b>	Analisis Keberhasilan, Kegagalan, dan Solusi .....	30
<b>Tabel 3.7</b>	Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tujuan dan Sasaran .....	32
<b>Tabel 3.8</b>	Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan .....	33
<b>Tabel 3.9</b>	Capaian Anggaran Program dan Kegiatan .....	34

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1.1</b> Struktur Organisasi .....	3
---	---

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 menjelaskan bahwa laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan 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. Kemudian berdasarkan ketentuan Pasal 18 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap perangkat daerah yang merupakan entitas akuntabilitas kinerja, menyusun dan menyajikan laporan kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan. Sehubungan dengan hal tersebut maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia diwajibkan untuk menyusun Laporan Kinerja Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LKjIP).

Penyusunan LKJIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran terkait pencapaian kinerja tujuan dan sasaran perangkat daerah yang telah ditetapkan dan diperjanjikan pada perjanjian kinerja perangkat daerah. Penyusunan pelaporan kinerja bertujuan untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, dan juga sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerja.

## **1.2 Penjelasan Umum Organisasi**

Berikut adalah penjelasan umum organisasi berkaitan dengan struktur organisasi dan anggaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia :

### **1.2.1 Struktur Organisasi dan Tata Kerja**

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 32), Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas:

Membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan dalam bidang pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur.

Dalam menyelenggarakan tugas dan kewajiban tersebut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program pengembangan sumber daya manusia provinsi;
2. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintahan Provinsi dan Kabupaten/Kota;



3. Penyelenggaraan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota;
4. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di Provinsi dan Kabupaten/Kota;
5. Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi;
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi sebagaimana diuraikan diatas, disusunlah struktur organisasi dan tatakerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Berikut bagan struktur organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

**Gambar 1.1 Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**



Sumber : [bpsdm.sumutprov.go.id](http://bpsdm.sumutprov.go.id)

### 1.2.2 Anggaran

Pada bagian ini menjelaskan sumber dan besaran anggaran yang dimiliki oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Berikut adalah Anggaran yang dimiliki oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia :

**Tabel 1.1 Perbandingan Anggaran Tahun n-1 dan Tahun n**

<b>Sumber</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah</b>
(1)	(2)	(3)
APBD	Tahun 2022	Rp.62.857.373.898,-
APBD	Tahun 2023	Rp.34.983.423.291,-
Sumber Lainnya (Jika Ada)		

Sumber : APBD Pemprov

### 1.3 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

Pengembangan kompetensi ASN dilakukan untuk meningkatkan kompetensi teknis, manajerial, sosial kultural dan kompetensi pemerintahan. Meningkatkan kompetensi ASN ini merupakan tugas yang sangat menantang, karena dituntut untuk melahirkan ASN yang profesional, sehingga mampu untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

BPSDM mempunyai tujuan untuk mewujudkan sumber daya manusia aparatur yang inovatif dan berdaya saing, agar tugas fungsi dan peran ASN yang di amanatkan oleh Undang-Undang dapat dilaksanakan yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat dan pemersatu bangsa. Tugas dan fungsi ini harus dapat dijalankan dengan baik serta dengan rasa tanggung jawab yang tinggi.

Tugas, fungsi dan peran ASN sangat penting dalam mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat Sumatera Utara, dalam upaya menuju Indonesia emas pada tahun 2045 dan birokrasi yang berkelas dunia pada tahun 2024, maka dibutuhkan ASN yang benar-benar bisa menerapkan nilai-nilai

dasar ASN yakni Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (BerAKHLAK) dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan untuk menjawab segala permasalahan yang ada ditengah-tengah masyarakat sehingga ASN dapat menjadi solusi bagi masyarakat bukan malah sebaliknya sebagai pembuat masalah di masyarakat.

Sebagaimana yang sering kita dengar bahwa ASN masih banyak yang melakukantindakan korupsi kolusi dan nepotisme, masih adanya mentalitas priyayi dalam diri para ASN, pelayanan ASN yang masih buruk, banyaknya mutasi dan promosi yang dilakukantidak sesuai peraturan, pungutan liar oleh ASN kepada masyarakat, politisasi birokrasi, kurangnya keteladanan dari pemimpin serta kurangnya kompetensi, komitmen, dan koordinasi atau kolaborasi ASN.

Untuk mewujudkan ASN yang benar-benar memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi serta dapat berkoordinasi dan berkolaborasi dengan baik kepada para pemangku kepentingan serta menghilangkan semua pelabelan yang buruk terhadap kinerja ASN maka dibutuhkan suatu pengembangan sumber daya manusia aparatur yang berbasis pada kompetensi yang disebut dengan pengembangan kompetensi. Pengembangan Kompetensi ASN dapat dilakukan melalui diklat, workshop, bimtek, seminar, coaching, mentoring dan sejenisnya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS pasal 203 ayat (4) menyatakan Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2023 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2024 bahwa Pemerintah Daerah harus mengalokasikan anggaran untuk pendidikan dan

pelatihan bagi ASN dalam rangka pengembangan kompetensi penyelenggara Pemerintah Daerah dimaksud, paling sedikit 0,34% (nol koma tiga puluh empat persen) dari total belanja daerah bagi Pemerintah Daerah provinsi dan paling sedikit 0,16% (nol koma enam belas persen) dari total belanja daerah bagi Pemerintah Daerah kabupaten/kota.

Pengembangan kompetensi ASN ikut mendukung dalam pencapaian tujuan dari pembangunan daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2024-2026 yakni Peningkatan Tata Kelola Pemerintah Yang Berkualitas dengan target yang ingin dicapai adalah Indeks Reformasi Birokrasi dengan nilai 75 poin Kategori BB pada Tahun 2026 melalui salah satu pencapaian sarannya yaitu peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Pergub No. 16 Tahun 2023).

Pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan, workshop, bimbingan teknis, seminar, dan lain-lain diharapkan mampu mencapai hasil yang diinginkan, dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang memuaskan masyarakat. Pengembangan kompetensi yang dilakukan harus melalui tahapan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi sesuai kebutuhan jenis kompetensi instansi, keterkaitan pengembangan kompetensi dengan tujuan pembangunan daerah dan kebutuhan peningkatan kualitas pelayanan publik, dan ketersediaan alokasi anggaran yang memadai

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan isu strategis yang ada di BPSDM Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut :

1. Belum meratanya distribusi pengembangan kompetensi 20 JP/ Tahun pada setiap ASN dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan Pemerintah Kabupaten/Kota.
2. Masih banyak Pegawai ASN yang merasa pengembangan

kompetensi merupakan hak dan kesempatan individu sehingga Pegawai ASN tidak begitu peduli dengan pengembangan kompetensinya.

3. Keterbatasan Anggaran dalam Pengembangan Kompetensi ASN di Sumatera Utara karena tidak memenuhi Amanat Undang-undang dimana untuk Provinsi minimal anggaran Pengembangan Kompetensi sebesar 0,34 % dari APBD dan untuk Kab/Kota 0,16 % dari APBD.
4. Belum maksimalnya pemberdayaan lulusan terbaik dari setiap pengembangan kompetensi yang diselenggarakan dalam instansi, misalnya terkait dalam promosi jabatan dan hal lain.
5. Belum Optimalnya Fungsi dari Perangkat Pembelajaran yakni Penyelenggara, Tenaga Pengajar, Sarana dan Prasarana, Modul dan Kurikulum Pelatihan serta Media Pendukung Pembelajaran.

Belum menjadikan *Core Value* ASN Ber-Akhlak menjadi budaya kerja dan landasan dalam kerjasama Tim untuk menghadapi Era Digitalisasi.

#### **1.4 Dasar Hukum**

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini disusun berdasarkan beberapa dasar hukum sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.
2. Peraturan Pemerintah (PP) No. 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan Dan Kinerja Instansi Pemerintah
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja

Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

5. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Pelaporan Kinerja Pemerintah Daerah.
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2016 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

### **1.5 Sistematika Laporan Kinerja**

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 adalah:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menyajikan penjelasan umum organisasi berfokus pada aspek strategis organisasi dan permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi.

#### **BAB II PERENCANAAN KINERJA**

Bab ini menguraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

#### **BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**

##### **3.1 Capaian Kinerja Organisasi**

Capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi disesuaikan dengan hasil pengukuran kinerja organisasi.

### **3.2 Realisasi Anggaran**

Realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi diuraikan sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

## **BAB IV PENUTUP**

Bab ini menguraikan simpulan secara umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

## **LAMPIRAN**

- 1 Perjanjian Kinerja.
- 2 Lain-lain yang dianggap perlu.

## BAB II PERENCANAAN KINERJA

### 2.1 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

Tujuan dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Mewujudkan SDM Aparatur yang professional, Amanah dan bermartabat. Berikut adalah indikator kinerja dan target kinerja Tujuan dan Sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia:

**Tabel 2.2 Tujuan, Sasaran, Indikator, dan Target Kinerja Perangkat Daerah Tahun Periode Rencana Strategis**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Kinerja Pada Tahun		
				2021	2022	2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Mewujudkan SDM Aparatur yang Profesional, Amanah dan Bermartabat	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur di Bidang Aspek Manajerial, Teknis, Sosiokultural dan Pemerintahan	Rata-rata lama pegawai mendapatkan Pendidikan dan pelatihan	9 JP	12 JP	20 JP
			Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural	22,22%	33,33%	44,44%
			Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal	24%	35%	41%

Sumber : Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Periode 2019 - 2023

Adapun penyajian Indikator Kinerja Utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:



**Tabel 2.2 Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Tahun 2023**

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Penjelasan		
				Definisi Operasional	Formulasi/ Rumus Perhitungan	Sumber Data
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Mewujudkan SDM Aparatur yang Profesional, Amanah dan Bermartabat/ Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur di Bidang Aspek Manajerial, Teknis, Sosiokultural dan Pemerintahan	Rata-rata lama pegawai mendapatkan Pendidikan dan pelatihan	JP	Rata-rata lama pegawai mendapatkan diklat	Jumlah total jam Pelajaran yang diikuti oleh PNS/Jumlah PNS Provinsi Sumatera Utara sesuai target IKU	BPSDM Provsu
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan struktural	%	Jumlah struktural yang mengikuti diklat struktural	Jumlah pejabat yang telah mengikuti diklat struktural/Jumlah jabatan	BPSDM Provsu
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal	%	Jumlah ASN Pemprovsu yang telah mengikuti diklat	Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal/Jumlah ASN Provinsi Sumatera Utara	BPSDM Provsu

Sumber: Indikator Kinerja Utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023

## 2.2 Rencana Kinerja Tahun 2023

Rencana kinerja merupakan penjabaran dari tujuan, sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra, dan akan dilaksanakan oleh perangkat daerah melalui berbagai kegiatan tahunan. Rencana Kinerja Tahun 2023 termuat di dalam dokumen Renja Perangkat Daerah Tahun 2023. Berikut Rencana Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023:

**Tabel 2.3 Rencana Kinerja Tahun 2023 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Mewujudkan SDM Aparatur yang professional, Amanah dan bermartabat	Meningkatnya kompetensi SDM Aparatur di bidang aspek manajerial, teknis, sosiokultural dan pemerintahan	Rata-rata lama pegawai mendapatkan Pendidikan dan pelatihan	JP	20
			Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural	%	44,44
			Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal	%	41

Sumber : Rencana Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023

### 2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kerjanya. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah. Adapun Perjanjian Kinerja oleh Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.4 Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya kompetensi SDM Aparatur di bidang aspek manajerial, teknis, sosiokultural dan pemerintahan	Rata-rata lama pegawai mendapat Pendidikan dan pelatihan	20 JP
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural	83,38%
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal	50%

Sumber : Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023

Dalam rangka pencapaian kinerja yang telah ditetapkan, dilaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan Perjanjian Kinerja

dan selaras dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) yang telah ditetapkan. Berikut rincian program, kegiatan, dan sub kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia :

**Tabel 2.5 Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023**

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Kinerja	Capaian Kinerja	Tingkat Capaian Kinerja	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Tingkat Capaian Anggaran
No.	Program/Kegiatan							
<b>I</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI</b>				<b>98,52%</b>	<b>25.871.451.475</b>	<b>25.510.669.181</b>	<b>98,61%</b>
<b>I</b>	<b>Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase Terpenuhinya Kebutuhan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Lingkup BPSDM</b>			<b>100%</b>	<b>314.114.312</b>	<b>312.812.650</b>	<b>99,59%</b>
	1 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	6 kegiatan	6 kegiatan	100%	314.114.312	312.812.650	99,59%
<b>II</b>	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase Terpenuhinya Kebutuhan Penunjang Urusan Pemerintah</b>			<b>100%</b>	<b>18.371.029.700</b>	<b>18.091.861.640</b>	<b>96,59%</b>

			<b>Daerah Lingkup</b>						
	1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	12 bulan	12 bulan	100%	18.077.707.000	17.799.615.740	98,46%
	2	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12 bulan	12 bulan	100%	287.100.000	286.300.000	99,72%
	3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	12 bulan	12 bulan	100%	6.222.700	5.945.900	95,55%
<b>II I</b>		<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase Terpenuhinya Kebutuhan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Lingkup BPSDM</b>			<b>100%</b>	<b>256.564.000</b>	<b>253.958.420</b>	<b>98,98%</b>
	1	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	12 bulan	12 bulan	100%	256.564.000	253.958.420	98,98%
<b>I V</b>		<b>Administrasi Umum</b>	<b>Persentase Terpenuhinya Kebutuhan</b>			<b>100%</b>	<b>1.399.352.769</b>	<b>1.384.559.074</b>	<b>98,94%</b>

		<b>Perangkat Daerah</b>	<b>Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Lingkup BPSDM</b>						
1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	12 bulan	12 bulan	100%	69.303.316	68.951.330	99,49%	
2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12 bulan	12 bulan	100%	85.727.665	77.319.500	90,19%	
3	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	12 bulan	12 bulan	100%	437.503.535	433.280.966	99,03%	
4	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	12 bulan	12 bulan	100%	62.719.253	62.589.520	99,79%	
5	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	12 bulan	12 bulan	100%	35.000.000	33.368.000	95,34%	
6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 bulan	12 bulan	100%	709.099.000	709.049.758	99,99%	

<b>V</b>		<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Persentase Terpenuhinya Kebutuhan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Lingkup BPSDM</b>			<b>91,67%</b>	<b>97.181.222</b>	<b>68.575.000</b>	<b>70,56%</b>
	1	Pengadaan Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	12 bulan	12 bulan	100%	0	0	0%
	2	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	12 bulan	11 bulan	91,67%	97.181.222	68.575.000	70,56%
<b>V I</b>		<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase Terpenuhinya Kebutuhan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah BPSDM</b>			<b>100%</b>	<b>4.422.380.322</b>	<b>4.402.408.649</b>	<b>99,55%</b>
	1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 bulan	12 bulan	100%	3.055.000	2.796.600	91,54%
	2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 bulan	12 bulan	100%	1.420.500.000	1.414.977.784	99,61%
	3	Penyediaan Jasa Peralatan dan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa	12 bulan	12 bulan	100%	28.500.000	25.375.350	89,04%

		Perlengkapan Kantor	Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan						
	4	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 bulan	12 bulan	100%	2.970.325.322	2.959.258.915	99,63%
<b>V II</b>		<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Persentase Terpenuhinya Kebutuhan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Lingkup BPSDM</b>			<b>100%</b>	<b>1.010.829.150</b>	<b>996.493.748</b>	<b>98,58%</b>
	1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	12 bulan	12 bulan	100%	338.372.650	337.467.142	99,73%
	2	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	10 bulan/paket	10 bulan/paket	100%	630.156.500	616.765.064	97,87%
	3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	12 bulan	12 bulan	100%	42.300.000	42.261.542	99,91%



VIII		<b>Peningkatan Pelayanan BLUD</b>	<b>Persentase Terpenuhinya Kebutuhan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Lingkup BPSDM</b>			<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	1	Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD	Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	0 unit kerja	0 unit kerja	0%	0	0	0
<b>II</b>		<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>				<b>100%</b>	<b>9.111.971.816</b>	<b>9.065.968.923</b>	<b>99,50%</b>
<b>I</b>		<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	<b>Kualitas Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>			<b>100%</b>	<b>391.672.613</b>	<b>380.756.236</b>	<b>97,21%</b>
	1	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 :  - Pelatihan Bendahara Keuangan Daerah - Pelatihan Pengelolaan Aset Daerah - Pelatihan Penyusunan SOP Pelatihan Perencanaan Kontigensi	4 kegiatan	4 kegiatan	100%	391.672.613	380.756.236	97,21%

			Penanggulangan Bencana						
	II	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Persentase Pelaksanaan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>			<b>100%</b>	<b>8.720.299.203</b>	<b>8.685.212.687</b>	<b>99,60%</b>
	1	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	7 laporan	7 laporan	100%	612.703.384	592.759.564	96,74%
	2	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	17 kegiatan	17 kegiatan	100%	8.107.595.819	8.092.453.123	99,81%
Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renja SKPD Tahun 2023 (%)				271 dokumen/ bulan/ora ng/paket/ kegiatan/l aporan	269 dokume n/bulan/ orang/pa ket/kegi atan/lap oran	99,26%	34.983.423.291	34.576.638.104	98,84%

Sumber : Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia Tahun 2023

## **BAB III**

### **AKUNTABILITAS KINERJA**

#### **3.1 Capaian Kinerja**

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima laporan akuntabilitas/pemberi amanah. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan 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. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator tujuan dan sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2019-2023 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2023. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan Tujuan dan Sasaran Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran instansi pemerintah. Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan 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.

### 3.1.1 Membandingkan antara target dan realisasi tahun pelaporan

Hasil pengukuran atas Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Capaian Kinerja Perjanjian Kinerja Tahun 2023**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Sumber Data
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Meningkatnya kompetensi SDM Aparatur di bidang aspek manajerial, teknis, sosiokultural dan pemerintahan	Rata-rata lama pegawai mendapat Pendidikan dan pelatihan	20 JP	23,20 JP	116%	BPSDM PROVSU
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural	44,44%	83,38%	187,51%	BPSDM PROVSU
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan	41%	106,36%	259,41%	BPSDM PROVSU

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Sumber Data
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
		pelatihan formal				

Sumber : Evaluasi Rencana Kerja TW IV BPSDM Provsu Tahun 2023

Uraian penjelasan tabel :

1. Indikator Pertama :

Rumus yang digunakan untuk indikator ke-1 (satu) adalah :

$$\frac{\text{Jumlah total jam pelajaran yang diikuti oleh PNS}}{\text{Jumlah PNS Provinsi Sumatera Utara sesuai target}}$$

Dari hasil pengumpulan data/kegiatan maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1.	Peserta mengikuti diklat manajerial, teknis dan fungsional	580 JP	800 orang	197.200 JP
----	--	--------	-----------	------------

Maka dari 197.200 Jam Pelajaran / 8.500 orang = 23,20 JP/orang Artinya : target jumlah PNS Provinsi Sumatera Utara 8.500 orang per tahun, rata-rata lama pegawai mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan sampai dengan Triwulan IV adalah 23,20 JP

2. Indikator Kedua :

Jumlah Pejabat Struktural yang telah mengikuti diklat struktural pada Tahun 2023 adalah 300 orang dari target 160 orang.

$$\frac{\text{Jumlah Pejabat yang telah mengikuti diklat struktural}}{\text{Jumlah jabatan target 2023}} \times 100 \%$$

Maka :  $300/160 \times 100 \% = 187,51 \%$

Dengan demikian persentase Pejabat PNS yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural adalah 187,51 %.

3. Indikator Ketiga :

Adapun yang menjadi capaian kinerja indikator ketiga dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

No.	Nama Kegiatan	Jumlah Peserta
1.	Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)	720 orang
2.	Diklat Bendahara Keuangan Daerah	30 Orang
3.	Pelatihan Probity Audit	30 orang
4.	Pelatihan Pengelolaan Aset Daerah	30 orang
5.	Pelatihan Penyusunan SOP	30 orang
6.	Pelatihan Khusus Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan (3 Angkatan)	90 orang
7.	Pelatihan Perencanaan Kontigensi Penanggulangan Bencana	30 orang
8.	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Kontribusi Blended Learning	40 orang
9.	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas APBD Blended Learning	40 orang
10.	Pelatihan Kepemimpinan Administrator APBD Blended Learning	40 orang
11.	Pelatihan Kepemimpinan Administrator Kontribusi Blended Learning	120 orang
12.	e-Learning Studio Pembelajaran	7.181 orang
13.	Bimtek Camat	40 orang
14.	ToT Distance Learning (2 Angkatan)	60 orang
15.	Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Kontribusi Blended Learning	60 orang
16.	Pelatihan Peningkatan Kapasitas Fungsional Polisi Pamongpraja dalam rangka Pemilu 2024	500 orang
<b>Jumlah</b>		<b>9.041 orang</b>

Dari tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa jumlah PNS yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan formal pada Tahun 2023 adalah sebanyak 9.041 orang dari target 3.485 orang.

Maka perhitungannya adalah :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal}}{\text{Jumlah ASN Provinsi Sumatera Utara target tahun 2023}} \times 100 \%$$

$$= 9.041/3.485 \times 100 \%$$

$$= 259,42 \%$$

Dengan demikian persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal adalah sebanyak 259, 42 %.

### 3.1.2 Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

Perbandingan capaian kinerja Tahun 2023 dengan capaian kinerja tahun sebelumnya atau Tahun 2022 diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel 3.2 Perbandingan Capaian Kinerja**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun (2021)	Tahun (2022)	Tahun (2023)		
			Realisasi	Realisasi	Target	Realisasi	% Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur di Bidang Aspek Manajerial, Teknis, Sosiokultural dan Pemerintahan	Rata-rata lama pegawai mendapat Pendidikan dan pelatihan	7,9 JP	22,71 JP	20 JP	23,20 JP	116%
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural	52,22%	132,50%	44,44%	83,36%	187,51%
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan	62,64%	141,47%	41%	106,36%	259,42%

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun (2021)	Tahun (2022)	Tahun (2023)		
			Realisasi	Realisasi	Target	Realisasi	% Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		pelatihan formal					

Sumber : IKU BPSDM Provs0075

Uraian penjelasan tabel :

Dari tabel diatas dapat diperoleh hasil terkait perbandingan realisasi capaian kinerja realisasi dari target Amanah perundang-undangan terkait hak pengembangan kompetensi ASN sebanyak 20 JP/ tahun. Berikut penjelasan berdasarkan beberapa indikator capaian realisasi kinerja BPSDM Provinsi Sumatera Utara.

#### 1. Indikator Pertama

Rata-rata lama pegawai mendapat Pendidikan dan pelatihan.

Dari realisasi tahun 2021 dan tahun 2022 jumlah rata-rata pegawai memperoleh Pendidikan dan pelatihan mengalami peningkatan cukup signifikan mencapai hamper 300%. Masa peralihan menuju normalisasi Pandemi Covid 19 capaian realisasi tahun 2021 masih jauh dari target, dikarenakan BPSDM Provinsi Sumatera Utara mengalami proses persiapan peralihan dan adaptasi perubahan metode pembelajaran Klasikal menuju metode pembelajaran E Learning.

Persiapan pembelajaran E Learning dengan panduan kebijakan dari Lembaga Vertikal yang mendukung memberikan peluang memaksimalkan target sasaran individu ASN dalam memperoleh kesempatan dalam pengembangan Kompetensi yang



dilaksanakan melalui metode daring dan difasilitasi oleh ruang belajar virtual dan learning management system (LMS).

Penggunaan metode belajar daring ini menaikkan persentase rata-rata pegawai mendapatkan Pendidikan dan pelatihan mencapai 22,71 jp/tahun, atau 113,5% dari target 20JP/tahun.

Upaya meningkatkan inovasi dalam menerapkan berbagai jenis pengembangan kompetensi tidak hanya dari diklat, namun dari seminar, sosialisasi, workshop, bimtek, e learning, dan lain-lain di tahun 2023 menjadikan capaian ini dapat meningkat lagi menjadi 23, 20 JP/tahun atau 116% dari target 20JP/tahun.

## 2. Indikator Kedua

Presentase pejabat ASN yang telah mengikuti Diklat Struktural.

Capaian Realisasi Kinerja BPSDM Provinsi dari total target 3 tahun penganggaran sebanyak 360 Pejabat ASN yang memperoleh Diklat Struktural. Tahun 2021 capaian realisasi sebanyak 188 Pejabat ASN memperoleh diklat structural memenuhi 52,22% dari 360 orang target selama 3 tahun. Tahun 2022 capaian realisasi sebanyak 477 orang atau 132,50% dari target 360 orang Pejabat ASN mengikuti Diklat Struktural. Tahun 2023 capaian realisasi sebanyak 300 orang atau 83,36% dari total target 360 orang selama 3 tahun, dari target capaian kinerja tahun 2023 sebanyak 160 orang ASN

Dapat dilaporkan bahwa jumlah capaian kinerja total selama 3 tahun sebanyak 965 orang ASN Pejabat atau sebesar 268% dari target 360 ASN Pejabat selama 3 tahun. Dalam hal ini menunjukkan perbandingan persentase capaian yang meningkat dari tahun ke tahun.

### 3. Indikator Ketiga

Persentase pegawai ASN yang mengikuti diklat formal.

Capaian realisasi kinerja BPSDM Provinsi dari total target 8500 pegawai memperoleh diklat formal selama 3 tahun dapat dilihat pada tahun 2021 capaian realisasi sebanyak 5.325 orang pegawai atau sekitar 62,64% dari total target 8500 orang ASN yang direncanakan. Tahun 2022 capaian realisasi mencapai 12.643 orang pegawai ASN atau sekitar 148.74% dari total 8.500 orang pegawai yang direncanakan. Tahun 2023 capaian realisasi mencapai 9.041 orang atau 106.36% dari total target 8500 orang ASN yang direncanakan.

Perbandingan capaian kinerja tersebut memiliki perbandingan yang cukup signifikan dengan jumlah yang cukup tinggi pada tahun 2022 yang memperoleh alumni melalui Pendidikan berdasarkan metode e learning. Berbeda dengan tahun 2021 dan tahun 2023 dimana meskipun telah melebihi target tahunan yang direncanakan. Dalam hal ini dari jumlah perbandingan di tahun 2023 mengalami penurunan di tahun 2023 dikarenakan jumlah peserta dari sistem kontribusi menurun dari tahun 2022.

#### **3.1.3 Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi**

Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan Tahun 2023 dengan target jangka menengah yang terdapat pada dokumen perencanaan strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia periode 2019-2023 diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Kemajuan Capaian Sasaran Strategis**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun 2023	Target Akhir Rencana Strategis	Tingkat Kemajuan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) =4/5*100
	Meningkatnya kompetensi SDM Aparatur di bidang aspek manajerial, teknis, sosiokultural dan pemerintahan	Rata-rata lama pegawai mendapat Pendidikan dan pelatihan	23,20 JP	20 JP	116%
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural	965	360	268,05
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal	26.391	8.500	310,48

Sumber : DPA Tahun 2023

Uraian penjelasan tabel :

Dari tabel 3.3 diatas, Realisasi Kinerja BPSDM Provsu sampai Tahun 2023 terlihat sudah melampaui target yang tercantum dalam rencana strategis BPSDM. Misalnya pada indikator pejabat struktural yang mengikuti pelatihan struktural dari target 360 orang dalam 3 tahun, realisasinya berjumlah 965 orang. Target ini

bisa dicapai karena BPSDM bekerjasama dengan Pemerintah Kab/Kota dalam pendanaannya dengan menggunakan pola kontribusi. Secara keseluruhan, target kinerja dalam perencanaan strategis telah tercapai.

### 3.1.4 Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 3.4 Analisis Keberhasilan, Kegagalan, dan Solusi**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Analisis Keberhasilan	Solusi yang dilakukan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Meningkatnya kompetensi SDM Aparatur di bidang aspek manajerial, teknis, sosiokultural dan pemerintahan	Rata-rata lama pegawai mendapat Pendidikan dan pelatihan	20 JP	23,20 JP	116 %	Dengan adanya metode pelatihan secara e-learning maka jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi menjadi lebih luas dimana dalam kegiatan e-learning sibermartabat setiap	-
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural	44,44%	83,36%	187,51 %		
		Persentase ASN	41%	106,36%	259,42 %		

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Analisis Keberhasilan	Solusi yang dilakukan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal				angkatannya kuota maksimal 1.000 orang dan adanya kerjasama dengan kabupaten/kota terkait penyelenggaraan diklat melalui pola kontribusi	

Sumber : Evaluasi BPSDM Provsu

Uraian penjelasan tabel :

Target Kinerja yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis dalam upaya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran BPSDM secara keseluruhan telah terpenuhi. Faktor yang mendukung keberhasilan daripada Program dan Kegiatan yang diselenggarakan BPSDM diantaranya adalah Pelatihan secara Daring yaitu e-Learning Si\_Bermartabat yang memiliki kuota peserta maksimal 1.000 orang dan Pola kerjasama dengan Pemerintah Kab/Kota dan Instansi Pemerintah lainnya.

### 3.1.5 Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Adapun penyajian efisiensi atas penggunaan sumber daya disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3.5 Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tujuan dan Sasaran**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja			Anggaran			Efisiensi
		Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran	Realisasi	% Capaian	
					(Rp.)	(Rp.)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatnya kompetensi SDM Aparatur di bidang aspek manajerial, teknis, sosiokultural dan pemerintahan	20 JP	23,20 JP	116 %	34.983.4	34.576.6	98,84%	1,16%
		44,44 %	83,36 %	187,51 %	23.291	38.104		
		41 %	106,36 %	259,42 %				

Sumber : DPA Tahun 2023 BPSDM Provsu

Uraian penjelasan tabel:

BPSDM dalam melaksanakan Program/Kegiatannya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran serta indikator kinerja utama, tentunya membutuhkan dana yang sesuai untuk membiayai Program dan Kegiatan tersebut. Anggaran yang digunakan untuk menyelenggarakan kegiatan yang sudah ditetapkan dalam rencana kerja telah sesuai dengan prinsip-prinsip efisien dan efektif. Hal ini dibuktikan dengan tercapainya seluruh target kinerja yang telah ditetapkan dengan menggunakan dana se-efisien mungkin.

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

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja disertai uraian penjelasan tabel dibawah ini:

**Tabel 3.6 Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian %	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian %	Menunjang/ Tidak Menunjang	Analisis
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatnya kompetensi SDM Aparatur di bidang aspek manajerial, teknis, sosiokultural dan pemerintahan	Rata-rata lama pegawai mendapat Pendidikan dan pelatihan	116 %	1. Pengembangan Kompetensi Teknis 2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1. Kualitas Pengembangan Sumber Daya Manusia 2. Persentase Pelaksanaan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	100 %	Menunjang	Menyelenggarakan diklat
	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural	187,51 %						
	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal	259,42 %						

Sumber : IKU BPSDM

Uraian penjelasan tabel:

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Keegiatannya yaitu Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional sangat menunjang keberhasilan Pencapaian Perjanjian Kinerja.

Salah satu bentuk faktor penunjang keberhasilannya adalah terselenggaranya pelatihan pengembangan kompetensi manajerial, teknis, fungsional dengan baik dan dilengkapi dengan pelaksanaan pelatihan secara e-Learning melalui E-Learning Si\_Bermartabat.

### 3.2 Realisasi Anggaran

Dalam realisasi realisasi anggaran memuat penjelasan terkait anggaran yang digunakan serta tingkat efisiensi penggunaan sumber daya untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dokumen Perjanjian Kinerja diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 3.7 Capaian Anggaran Program dan Kegiatan**

No.	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Urusan Pendidikan dan Pelatihan	34.983.423.291	34.576.638.104	98,84%

Sumber : DPA Tahun 2023

Uraian penjelasan tabel:

Anggaran BPSDM Tahun 2023 adalah sebesar Rp. 34.983.423.291 dengan realisasi sebesar Rp. 34.576.638.104 dan capaian sebesar 98,84%. Hal ini menunjukkan bahwasanya BPSDM telah melakukan penyerapan anggaran dengan baik hampir mendekati 100%. Artinya, perencanaan dan penganggaran yang telah dilaksanakan telah sesuai dengan ketentuan yang ada. Anggaran yang telah diberikan oleh Tim TAPD telah digunakan sebaik mungkin dan telah sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan.



## **BAB VI**

### **PENUTUP**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023. Penyusunan LKjIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

Laporan Kinerja Instansi pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 ini dapat menggambarkan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan. Hasil laporan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor penghambat keberhasilan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :
  - a. Ketidakseimbangan Sumber Daya Manusia, disebabkan kurangnya jumlah atau kualifikasi pegawai yang diperlukan.
  - b. Kurangnya Koordinasi Antar Unit, disebabkan ketidaksediaan mekanisme koordinasi yang efektif antar unit dan departemen.
  - c. Kurangnya transparansi dan akuntabilitas, disebabkan ketidakjelasan dalam pelaporan kinerja dan penggunaan anggaran.

- d. Ketidakmampuan dalam penggunaan teknologi informasi, dikarenakan kurangnya investasi atau pemahaman dalam pemanfaatan teknologi informasi.
- e. Kurangnya responsibilitas terhadap kinerja dan anggaran, dikarenakan kurangnya budaya kerja yang menekankan tanggung jawab terhadap kinerja dan anggaran.

Rekomendasi langkah-langkah perbaikan kedepan yang perlu dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan pegawai yang sesuai, serta pengaturan distribusi tugas yang efisien.
2. Membangun mekanisme komunikasi dan koordinasi yang lebih baik, mungkin melalui pertemuan rutin atau penggunaan platform kolaboratif.
3. Meningkatkan transparansi melalui pelaporan yang lebih terbuka, serta meningkatkan akuntabilitas melalui evaluasi yang ketat.
4. Meningkatkan pemahaman dan pemanfaatan teknologi informasi, termasuk investasi dalam sistem informasi yang mendukung.
5. Membangun budaya yang lebih responsive dan menekankan tanggung jawab, serta memberikan insentif bagi pencapaian target.
6. Menyusun rencana aksi tindak lanjut perbaikan atas rekomendasi langkah-langkah perbaikan diatas.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia kepada pihak-pihak terkait baik sebagai *stakeholder* ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun.

Medan, 22 Februari 2023

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Aprilla H. Siregar, SH, MH  
NIP. 196904211990032003

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Perjanjian Kinerja Kepala Perangkat Daerah Tahun 2023

Dilampirkan Scan PK Kepala Perangkat Daerah Tahun 2023



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintah yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : APRILLA H. SIREGAR, SH, MH  
 Jabatan : KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA

Selanjutnya disebut Pihak Kesatu

Nama : EDY RAHMAYADI  
 Jabatan : GUBERNUR SUMATERA UTARA

Selaku atasan langsung Pihak Kesatu, selanjutnya disebut Pihak Kedua.

Pihak Kesatu pada tahun ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan 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 Pihak Kesatu.

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

Medan, 2023

Pihak Kedua,  
 GUBERNUR SUMATERA UTARA,  
  
 EDY RAHMAYADI

Pihak Kesatu,  
 KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA,  
  
 APRILLA H. SIREGAR, SH, MH  
 PEMBINA UTAMA MUDA  
 NIP. 19690421 199003 2 003

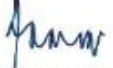
LAMPIRAN  
 PERJANJIAN KINERJA


Perangkat Daerah : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu.  
 Tahun : 2023

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
1.	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur di Bidang Aspek Manajerial, Teknis, Sosio-kultural dan Pemerintahan	Rate-rata lama pegawai mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan	20 JP
		Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	44,44 %
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	41 %

Program	Anggaran	Keterangan
1. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp. 11.429.934.876	APBD
<b>TOTAL</b>	<b>Rp. 11.429.934.876</b>	

Medan, 2023

GUBERNUR SUMATERA UTARA,  
  
 EDY RAHMAYADI

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA,  
  
 APRILLA H. SIREGAR, SH, MH  
 PEMBINA UTAMA MUDA  
 NIP. 19690421 199003 2 003

## Lampiran 2 Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala Perangkat Daerah Tahun 2023 (Jika Ada)

Dilampirkan Scan Perubahan PK Kepala Perangkat Daerah Tahun 2023



**PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintah yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : APRILLA H. SIREGAR, SH., MH  
 Jabatan : KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA

Selanjutnya disebut Pihak Kesatu

Nama : HASSANUDIN  
 Jabatan : Pj. GUBERNUR SUMATERA UTARA

Selaku atasan langsung Pihak Kesatu, selanjutnya disebut Pihak Kedua.

Pihak Kesatu pada tahun ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan 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 Pihak Kesatu.

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

Medan, 10 Nopember 2023

Pihak Kedua, Pihak Kesatu,  
 Pj. GUBERNUR SUMATERA UTARA, KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA,

  
 HASSANUDIN

  
 APRILLA H. SIREGAR, SH., MH  
 PEMBINA UTAMA MUDA  
 NIP. 19690421 199003 2 003

LAMPPIRAN  
 PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA

Perangkat Daerah : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.  
 Tahun : 2023

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
1	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur di Bidang Aspek Manajerial, Teknis, Sosiokultural dan Pemerintahan	Rata-rata lama Pegawai mendapat Pendidikan dan Pelatihan  Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural  Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	20 JP  83,38 %  50 %

Program	Anggaran	Keterangan
1. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp. 25.871.451.475	P. APBD
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 9.111.971.816	P. APBD
<b>TOTAL</b>	<b>Rp. 34.983.423.291</b>	

Medan, 10 Nopember 2023

Pj. GUBERNUR SUMATERA UTARA, KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA,

  
 HASSANUDIN

  
 APRILLA H. SIREGAR, SH., MH  
 PEMBINA UTAMA MUDA  
 NIP. 19690421 199003 2 003

### Lampiran 3 Matriks Renstra (5 tahun)

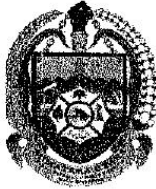
Diisi matriks Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama 5 tahun

TABEL T-C. 27															
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH															
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA															
TAHUN 2021-2023 (sesuai KEPMENDAGRI Nomor 050-3708 Tahun 2020)															
VISI : SUMATERA UTARA YANG MAJU, AMAN DAN BERMARTABAT															
MISI KE 2 : Mewujudkan Sumatera Utara yang Bermartabat dalam Politik dengan adanya Pemerintah yang bersih dan dicintai, tatakelola pemerintah yang baik, adil, terpercaya, politik yang beretika, masyarakat yang berwawasan kebangsaan, dan memiliki kohesi social yang kuat dan harmonis*															
Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan / Keluaran sub kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra	Jait Kerj	
							2021		2022		2023				
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Mewujudkan SDM Aparatur yang Profesional, Amanah dan Bermartabat	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur di bidang aspek manajerial, teknis, sosiokultural dan pemerintahan			<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI</b>	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih yang berlandaskan peraturan perundang-undangan dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan		100%	\$REF!	100%	\$REF!	100%	\$REF!	\$REF!		
				<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>		39.631.000	1 Kegiatan	39.631.000	2 Kegiatan	704.883.568	2 Kegiatan	775.371.925	1.579.886.433	BPSDM PROVSU	
				Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD			1 Kegiatan	39.631.000							
				Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen renja BPSDM Terwujudnya Forum SKDP dengan OPD pemrov dan kab/kota Terwujudnya koordinasi pembiasan kediklatan ke kabupaten/kota				1 Kegiatan	237.926.000	1 Kegiatan	327.718.600			
				Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA BPSDM Provsu Terwujudnya rapat koordinasi kediklatan dengan OPD Pemprov dan Kab/kota				1 Kegiatan	406.957.568	1 Kegiatan	447.653.325			
				<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>		21.103.057.702	5 Kegiatan	38.836.869.664	5 Kegiatan	22.254.902.551	5 Kegiatan	24.480.392.806	85.572.165.021	BPSDM PROVSU	
				Pengediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Terlaksananya pemberian gaji dan tunjangan	19.048.155.151	1 Kegiatan	19.048.155.151	1 Kegiatan	20.000.000.000	1 Kegiatan	22.000.000.000			
				Pengediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Tersedianya Jasa Administrasi Perkantoran Keuangan Tersedia tenaga pendukung perkantoran Terwujudnya kegiatan Pejabat Pengelola Informasi Daerah (PPID) Terwujudnya kegiatan pelaksana penilai angka kredit Jabatan fungsional widyaiswara di lingkungan pemrov Terwujudnya kegiatan pengolahan kepegawaian Terwujudnya kegiatan peningkatan kualitas keagamaan, jaman dan rohani ASN di lingkungan BPSDM	1.970.423.551	1 Kegiatan	19.704.235.513	1 Kegiatan	2.170.423.551	1 Kegiatan	2.387.465.906			
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Tersedia laporan keuangan akhir tahun	50.954.000	1 Kegiatan	50.954.000	1 Kegiatan	50.954.000	1 Kegiatan	56.049.400			
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Tersedia laporan bulanan/Triwulan/semesteran	17.425.000	1 Kegiatan	17.425.000	1 Kegiatan	17.425.000	1 Kegiatan	19.167.500			
		Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Tersedia laporan keuangan dan analisis prognosis realisasi	16.100.000	1 Kegiatan	16.100.000	1 Kegiatan	16.100.000	1 Kegiatan	17.710.000					

			Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Tersedia laporan keuangan dan analisis prognosis realisasi	16.100.000	1 Kegiatan	16.100.000	1 Kegiatan	16.100.000	1 Kegiatan	17.710.000		
			<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>										
			<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>										
			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkruen, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Diklat Manajemen Bencana		40 orang	120.000.000						
			<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>										
			Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota										
			Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pembang Kompetensi, dan Sumber Belajar										
			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	PKP		40 orang	585.720.000						
				PKA		40 orang	680.000.000						
			Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi										
			<b>Total</b>										

## Lampiran 4 LHE SAKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Diisi Scan LHE SAKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diterima dari Inspektorat



### PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA INSPEKTORAT

Jalan K.H.Wahid Hasyim Nomor 8, Medan, Kode Pos 20222  
Telp : (061) 4150461 – 4524309 - Fax (061) 4150194  
Pos-el [inspektorat@sumutprov.go.id](mailto:inspektorat@sumutprov.go.id), Laman [inspektorat.sumutprov.go.id/](http://inspektorat.sumutprov.go.id/)

Medan, 11 Agustus 2023

Nomor : 700-1.2/2284/ITPPROVSU  
Sifat : Sangat Rahasia  
Lamp : 1 (satu) set  
Perihal : Penyampaian Laporan Hasil  
Evaluasi

Yth. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu  
di  
Medan

Berkenaan dengan pelaksanaan evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Tahun 2022 pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu Provinsi Sumatera Utara oleh Inspektorat Provinsi Sumatera Utara, dengan ini disampaikan:

1. Evaluasi dilaksanakan oleh Tim Inspektorat sesuai Surat Tugas Inspektur Nomor 700/550/INSP/VI/2023 Tanggal 16 Juni 2023 selama 10 (sepuluh) hari kerja dari tanggal 19 Juni s.d. 5 Juli 2023.
2. Hasil evaluasi dituangkan dalam Laporan Hasil Evaluasi sebagaimana terlampir agar dimaklumi.
3. Secara garis besar hasil evaluasi diuraikan sebagai berikut:
  - a. Implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022 diperoleh nilai sebesar 82,75 dengan kategori A (Memuaskan) dari akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja sebagai berikut:
    - 1) Perencanaan kinerja memperoleh nilai 27,60;
    - 2) Pengukuran kinerja memperoleh nilai 23,70;
    - 3) Pelaporan kinerja memperoleh nilai 13,95;
    - 4) Evaluasi akuntabilitas kinerja Internal memperoleh nilai 17,50.
  - b. Supaya pelaporan monitoring dan evaluasi menggunakan aplikasi e-monev
  - c. Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar ditindaklanjuti.
  - d. Pengukuran kinerja supaya menggunakan teknologi informasi;



- e. Perencanaan kinerja belum seluruhnya dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan
4. Laporan Hasil Evaluasi tersebut pada angka 2 dan angka 3 merupakan dokumen pengawasan yang bersifat rahasia untuk tidak diberikan dan disampaikan kepada pihak yang tidak berkepentingan.

Demikian disampaikan untuk dilaksanakan dan dilakukan perbaikan untuk mencapai kategori maksimal AA (sangat memuaskan).

  
**INSPEKTUR JENDERAL**  
**PROVINSI SUMATERA UTARA**  
**PROF. DR. H. MARBUN**  
**PEMBINA UTAMA MADYA**  
**NIP.19641201 198701 1 002**



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
INSPEKTORAT**

**JL. KH.Wahid Hasyim Nomor 8 Medan**

**LAPORAN HASIL EVALUASI  
ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA PROVSU TAHUN 2022**

**NOMOR** : 700.1.2.1/2285/ITPROVSU

**TANGGAL** : 11 Agustus 2023



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
**INSPEKTORAT**

Jalan K.H.Wahid Hasyim Nomor 8, Medan, Kode Pos 20154  
Telp : (061) 4150461 – 4524309 - Fax (061) 4150194  
Pos-el [inspektorat@sumutprov.go.id](mailto:inspektorat@sumutprov.go.id), Laman [inspektorat.sumutprov.go.id/](http://inspektorat.sumutprov.go.id/)

**PERNYATAAN EVALUASI**

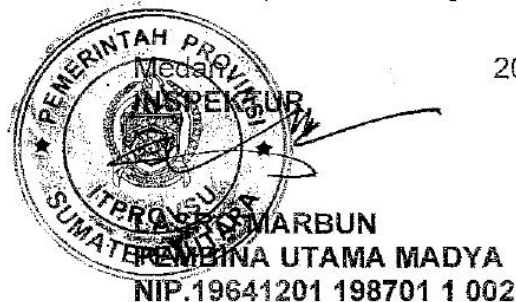
Tim Inspektorat Provinsi Sumatera Utara telah melaksanakan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara untuk Tahun Anggaran 2022 dengan uraian singkat sebagai berikut:

- . Evaluasi dilakukan oleh Tim Inspektorat Provinsi Sumatera Utara sesuai Surat Tugas Inspektur Provinsi Sumatera Utara Nomor: 700/550/INSP/VI/2023 tanggal 16 Juni 2023 selama 10 (sepuluh) hari kerja dari tanggal 16 Juni s.d 05 Juli 2023.
- . Evaluasi dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- . Evaluasi bertujuan untuk:
  - a. Memperoleh informasi tentang implementasi AKIP pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022.
  - b. Menilai tingkat implementasi AKIP pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022.
  - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi AKIP pada Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022.

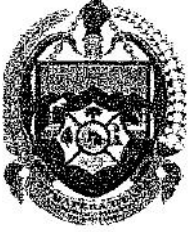
Tanggung jawab evaluasi terletak pada pendapat/ Pernyataan Tim Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022 dalam laporan hasil evaluasi, secara formil dan materil di luar pendapat/ pernyataan tersebut tetap menjadi tanggung jawab Auditor.

Secara keseluruhan menurut hasil evaluasi Tim menyatakan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022 diperoleh nilai sebesar **82,75** dengan kategori **A (Memuaskan)**. Memimpin perubahan, berkinerja tinggi dan sangat akuntabel serta perlu perbaikan untuk mencapai kategori maksimal AA (sangat memuaskan).

Demikian pernyataan evaluasi ini, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



2023



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
**INSPEKTORAT**

Jalan K.H.Wahid Hasyim Nomor 8, Medan, Kode Pos 20222  
Telp : (061) 4150461 – 4524309 - Fax (061) 4150194  
Pos-el [inspektorat@sumutprov.go.id](mailto:inspektorat@sumutprov.go.id), Laman [inspektorat.sumutprov.go.id/](http://inspektorat.sumutprov.go.id/)

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Berdasarkan Surat Tugas Inspektur Provinsi Sumatera Utara Nomor 700/550/INSP/VI/2023 tanggal 16 Juni 2023, Tim Inspektorat Provinsi Sumatera Utara melakukan evaluasi atas implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022 dari tanggal 19 Juni s.d. 5 Juli 2023.

Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan MENPAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

### **B. Maksud dan Tujuan**

#### **1. Maksud**

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan MENPAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 22 Tahun 2023 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

#### **2. Tujuan**

Tujuan evaluasi untuk:

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi AKIP pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022.
- b. Menilai tingkat implementasi AKIP pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022.

- c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi AKIP pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022.

## **PELAKSANAAN**

### **A. Dasar hukum evaluasi**

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan MENPAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Surat Tugas Inspektur Provinsi Sumatera Utara Nomor 700/550/INSP/VI/2023 tanggal 16 Juni 2023.

### **B. Waktu Pelaksanaan Evaluasi**

Evaluasi dilaksanakan dari tanggal 19 Juni 2023 sampai dengan 05 Juli 2023 selama 10 (sepuluh) hari kerja.

### **C. Susunan Tim Evaluasi**

Penanggung Jawab	: Lasro Marbun
Wakil Penanggung Jawab	: A. Yazid Matondang
Wakil Penanggung Jawab I	: Ridwan
Koordinator	: Dewi Supriaty Lubis
Pengendali Teknis	: Haslinda Lubis
Ketua Tim	: Fitri Armayanita
Anggota Tim	: Resilindawati Manurung
Anggota Tim	: Yunita

## **II. FAKTA DAN PERMASALAHAN**

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi : Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Dokumen yang dimiliki Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara adalah dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU), dokumen Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2022, dokumen Perjanjian Kinerja (PK) 2022, dokumen Laporan Kinerja (LK) 2022, serta dokumen terkait lainnya.

Hasil evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022 tersebut diperoleh nilai sebesar 82,75 dengan kategori A (Memuaskan).

Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi.

- a. Perencanaan kinerja memperoleh nilai 27,60 yang terdiri dari:
  1. Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia dengan nilai 6,00
  2. Dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyesuaian (*cascading*) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*) dengan nilai 8,10
  3. Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan dengan nilai 13,50
- b. Pengukuran kinerja memperoleh nilai 23,70 yang terdiri dari :
  1. Pengukuran kinerja telah dilakukan dengan nilai 4,80
  2. Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan dengan nilai 5,40
  3. Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *Reward* dan *punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien dengan nilai 13,50
- c. Pelaporan kinerja memperoleh nilai 13,95 yang terdiri dari :
  1. Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan Kinerja dengan nilai 2,70
  2. Dokumen laporan kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya dengan nilai 4,50
  3. Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya dengan nilai 6,75
- d. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal memperoleh nilai 17,50.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara sudah akuntabel, berkinerja baik, memiliki manajemen yang andal, namun masih terdapat hal-hal yang perlu mendapat perbaikan sebagai berikut:

1. Pelaporan monitoring dan evaluasi belum menggunakan aplikasi e-monev

2. Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum ditindaklanjuti.
3. Pengukuran kinerja supaya menggunakan teknologi informasi;
4. Perencanaan kinerja belum seluruhnya dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan

#### **IV. ANALISA**

Hasil evaluasi terhadap dokumen dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 (nol) sampai dengan 100 (seratus) yang selanjutnya diberikan "kategori" untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi.

Hasil evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022 tersebut diperoleh nilai sebesar 82,75 dengan kategori A (Memuaskan), Memimpin perubahan, berkinerja tinggi dan sangat akuntabel serta perlu perbaikan untuk mencapai kategori maksimal AA (Sangat Memuaskan)

#### **V. KESIMPULAN**

Sesuai dengan data/fakta beserta analisa dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022 diperoleh nilai sebesar 82,75 dengan kategori A (Memuaskan) dari akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja sebagai berikut:
  1. Perencanaan kinerja memperoleh nilai 27,60;
  2. Pengukuran kinerja memperoleh nilai 23,70;
  3. Pelaporan kinerja memperoleh nilai 13,95;
  4. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal memperoleh nilai 17,50
- b. Pelaporan monitoring dan evaluasi belum menggunakan aplikasi e-monev
- c. Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum ditindaklanjuti.
- d. Pengukuran kinerja supaya dikembangkan menggunakan teknologi informasi;
- e. Perencanaan kinerja belum seluruhnya dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan

## VI. REKOMENDASI

Sehubungan dengan kesimpulan di atas direkomendasikan kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya manusia Provinsi Sumatera Utara supaya:

- ✓ a. Pelaporan monitoring dan evaluasi agar menggunakan aplikasi e-monev
- b. Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar ditindaklanjuti.
- ✓ c. Pengukuran kinerja supaya menggunakan teknologi informasi;
- d. Perencanaan kinerja agar dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.



## VII. PENUTUP

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara Tahun Anggaran 2022 ini disusun berdasarkan data dan fakta yang diperoleh selama melaksanakan evaluasi.

Mengetahui:

Medan, 11 Agustus 2023

Tim Evaluasi,



1. A. Yazid Matondang (Wkl. Penanggung Jawab)  
NIP. 19690528 199803 1 003

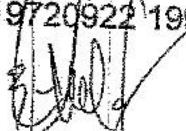


2. Ridwan (Wkl. Penanggung Jawab)  
NIP. 19700704 199103 1 008

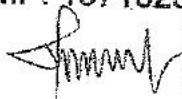
3. Dewi Supriaty Lubis (Koordinator)  
NIP. 19730202 200101 2 001



4. Haslinda Lubis (Pengendali Teknis)  
NIP. 19720922 199203 2 003



5. Fitri Armayanita (Ketua Tim)  
NIP. 19710202 199312 2 001



6. Resilindawati Manurung (Anggota)  
NIP. 19680911 199603 2001



7. Yunita (Anggota)  
NIP. 19720627 199303 2001



LASRO DJURONGSU  
PEMBINA DERMA MADYA  
NIP. 19641201 198701 1 002











**Lampiran 5 Tanggapan/ Tindak Lanjut LHE SAKIP Tahun 2022 (Jika ada)**

Diisi Scan Tanggapan/ Tindak Lanjut LHE SAKIP Tahun 2022 (Jika ada).

**Lampiran 6 Prestasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Tahun 2023 (Jika Ada)**

Diisi Scan bukti prestasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Tahun 2023

Penerimaan Sertifikat Akreditasi Pelatihan Manajemen Bencana





