



BPSDM
PROVINSI JAMBI

LAPORAN KINERJA BPSDM PROVINSI JAMBI



2024

 www.bpsdm.jambiprov.go.id

 Jl. H. Agus Salim. No 19
Kota Baru - Jambi

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2024 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2024. LKjIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2024 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Laporan ini sebagai media informasi publik atas capaian kinerja yang terukur. Capaian kinerja disajikan melalui pengukuran dan evaluasi kinerja serta pengungkapan (disclosure) secara memadai atas hasil analisis pengukuran kinerja.

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

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) Tahun 2024 ini disusun. Semoga dapat bermanfaat bagi Pemerintah Provinsi Jambi dan masyarakat secara keseluruhan.
Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Ditetapkan di : Jambi
Pada Tanggal : 31 Desember 2024
KEPALA BADAN



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

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjiP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2024 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi yang memuat rencana, capaian, dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Sasaran dan indikator kinerja termuat dalam Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2021-2026. Untuk mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program dan kegiatan seperti telah dirumuskan dalam rencana strategis.

Ringkasan prestasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi yang dihasilkan di tahun 2024, dapat digambarkan sebagai berikut:

Hasil laporan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari analisis sasaran perangkat daerah "Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan", dengan indicator Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi, realisasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 adalah sebesar 97,15%, dan realisasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 adalah sebesar 124,55%.
2. Untuk analisis sasaran perangkat daerah "Meningkatnya sumber daya kelembagaan Pengembangan SDM Aparatur yang memadai", dengan indikator :
 - a. persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur dengan realisasi 100% dan realisasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 adalah sebesar 103,09.
 - b. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM dengan realisasi 84,16 (A) dan realisasi kinerja sebesar 102,63%.

Evaluasi atas pencapaian kinerja dan permasalahan yang ditemui pada setiap sasaran menunjukkan beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi ke depan, sebagai berikut:

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

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

DAFTAR ISI

IKHTISAR EKSEKUTIF.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN	1
2.1.4. Struktur Organisasi	1
2.1.4. Tugas Dan Fungsi	1
2.1.4. Isu-Isu Strategis	2
2.1.4. Keadaan pegawai	3
2.1.4. Keadaan Sarana dan Prasarana	5
2.1.4. Keuangan	5
2.1.4. Sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah	5
BAB 2 PERENCANAAN & PERJANJIAN KINERJA.....	7
2.1 Perencanaan Strategis	7
2.1.1. Visi dan Misi Kepala Daerah	7
2.1.2 Tujuan.....	9
2.1.3 Sasaran dan Strategi.....	9
2.1.4. Perjanjian Kinerja Tahun 2024	9
2.3 Rencana Anggaran Tahun 2024	10
2.3.1. Target Belanja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi ...	10
2.3.2 Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis	10
2.4 Instrumen Pendukung	11
BAB 3 AKUNTABILITAS KINERJA	12
3.1 Capaian Kinerja Tahun 2024	12
3.1.1. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis	13
3.1.3. Analisis Efisiensi.....	31
3.2 Realisasi Anggaran	33
BAB 4 PENUTUP	35
LAMPIRAN PENGHARGAAN.....	42
LAMPIRAN MATRIKS TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI SAKIP PEMERINTAH PROVINSI JAMBI TAHUN 2023 (2024).....	3

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Sarana danrasarana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2024.....	5
Tabel 2. 1 Ringkasan Visi Misi RPJMD Provinsi Jambi 2021-2026.....	8
Tabel 2. 2 Perjanjian Kinerja Tahun 2024	9
Tabel 2. 3 Target Belanja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi APBD Perubahan Tahun 2024	10
Tabel 2. 4 Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi.....	11
Tabel 3. 1 Skala Nilai Peringkat Kinerja	12
Tabel 3. 2 Capaian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2024	12
Tabel 3. 3 Capaian Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis 1 BPSDM Provinsi Jambi.....	13
Tabel 3. 4 Rincian peserta yang telah selesai dan lulus ujian diklat pada BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2024.....	14
Tabel 3. 5 Capaian Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis 2a BPSDM Provinsi Jambi.....	15
Tabel 3. 6 Capaian Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis 2b BPSDM Provinsi Jambi.....	15
Tabel 3. 7 Kategorisasi Mutu Pelayanan	16
Tabel 3. 8 Nilai Rata-Rata (NRR) dan Skor Survey Kepuasan Masyarakat (SSKM).....	16
Tabel 3. 9 Tabel Data Survey Kepuasan Masyarakat Tahun 2024	18
Tabel 3. 10 Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Bimtek Penyusunan SKP	19
Tabel 3. 11 Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Seminar Peningkatan bagi Kasubbag Keuangan.....	21
Tabel 3. 12 Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Workshop Administrasi Digital	22
Tabel 3. 13 Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Bimtek Pengarusutamaan Gender Dan Perencanaan Penganggaran Responsif Gender :	23
Tabel 3. 14 Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Workshop Manajemen Talenta :	25
Tabel 3. 15 Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Workshop Penyusunan SKP Bagi Pejabat Fungsional :	26
Tabel 3. 16 Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan IX di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi :	28
Tabel 3. 17 Capaian Kinerja 2020-2024.....	29
Tabel 3. 18 Capaian Kinerja dengan target jangka menengah dan renstra	30
Tabel 3. 19 Analisis efisiensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2024	31
Tabel 3. 20 Analisis program /kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.....	32
Tabel 3. 21 Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung, dan tidak langsung per Sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2024	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Profil Kepegawian Berdasarkan Jabatan Pejabat Struktural.....	3
Gambar 1. 2 Jumlah Pegawai Per Golongan	3
Gambar 1. 3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin dan Jabatan.....	4
Gambar 1. 4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	4
Gambar 3. 1 IKM BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2024	17
Gambar 3. 2 IKM BPSDM Tahun 2024	18
Gambar 3. 3 NRR dan IKM Bimtek Pengelolaan SKP di Lingkungan Prov. Jambi Tahun 2024	20
Gambar 3. 4 IKM Seminar Peningkatan bagi Kasubbag Keuangan di Lingkungan Prov. Jambi Tahun 2024	21
Gambar 3. 5 IKM Workshop Administrasi Digital di Lingkungan Prov. Jambi Tahun 2024	22
Gambar 3. 6 IKM Bimtek Pengarusutamaan Gender Dan Perencanaan Penganggaran Responsif Gender di Lingkungan Prov. Jambi Tahun 2024.....	24
Gambar 3. 7 IKM Workshop Manajemen Talenta BAgi ASN di Lingkungan Prov. Jambi Tahun 2024.....	25
Gambar 3. 8 IKM Workshop Penyusunan SKP Bagi Pejabat Fungsional di Lingkungan Prov. Jambi Tahun 2024.....	27
Gambar 3. 9 IKM Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan IX di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi Tahun 2024.....	28
Gambar 3. 10 Capaian Indikator Kinerja Tahun 2021 s/d 2024.....	29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Akreditasi Lembaga BPSDM 1	42
Lampiran 2 Akreditasi PKA,PKP dan Latsar 1	42
Lampiran 3 Penghargaan Keterbukaan Informasi Publik.....	42
Lampiran 4 Akreditasi Lembaga Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa	43
Lampiran 5 Matriks Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sakip Pemerintah Provinsi Jambi Tahun 2023 (2024)	3

BAB 1

PENDAHULUAN

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Provinsi Jambi Tahun 2020 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Keputusan Gubernur Jambi Nomor 1291/KEP.GUB/SETDA.ORG-3.3/2017 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Lingkup Pemerintah Provinsi Jambi.

Hal ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia. Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2024 diharapkan dapat :

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

2.1.4. Struktur Organisasi

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

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

2.1.4. Tugas Dan Fungsi

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

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

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

2.1.4. Isu-Isu Strategis

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

Hal ini merupakan tantangan bagi BPSDM ke depan untuk berusaha mengkomodir pengikutsertaan seluruh Pegawai Negeri Sipil baik di lingkup Pemerintah Provinsi Jambi maupun Kabupaten/Kota dalam Provinsi Jambi, yakni pada tahun 2021 jumlah PNS di lingkup Pemerintah Provinsi Jambi berjumlah 11.007 orang dan PNS yang tersebar di seluruh Kabupaten/Kota dalam Provinsi Jambi berjumlah 40.047.895 orang.

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

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

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

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

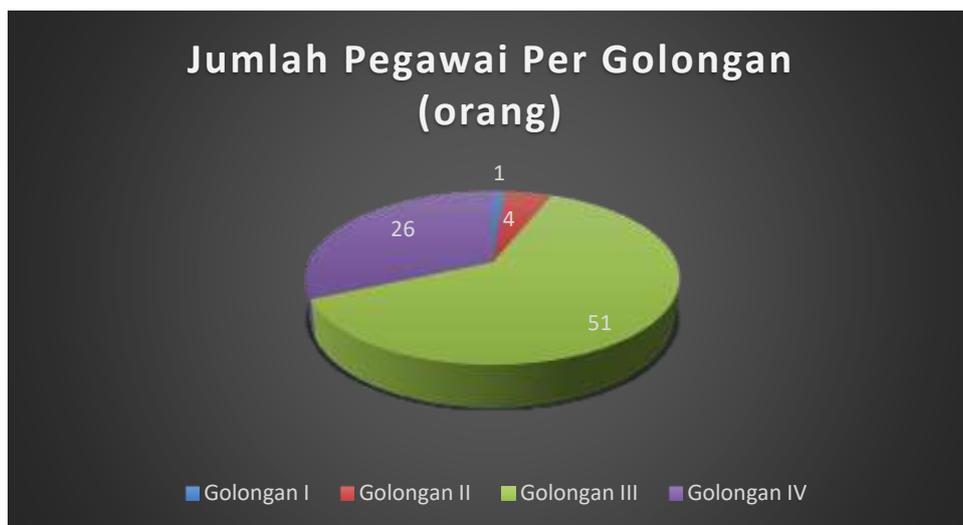
2.1.4. Keadaan pegawai

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi diperlukan SDM yang kompeten dan berkualitas. Kondisi SDM di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi sampai dengan 31 Desember 2024, tercatat sebanyak 82 pegawai yang terdiri 21 pejabat struktural, 21 pejabat fungsional tertentu, dan 40 pejabat fungsional umum.

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



Gambar 1. 1 Profil Kepegawaian Berdasarkan Jabatan Pejabat Struktural



Gambar 1. 2 Jumlah Pegawai Per Golongan

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

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



Gambar 1. 3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin dan Jabatan

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



Gambar 1. 4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

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

2.1.4. Keadaan Sarana dan Prasarana

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

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

Tabel 1. 1 Daftar Sarana dan Prasarana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2024

No	Jenis Peralatan	Jumlah (unit)	Keterangan/ Kondisi
1	Alat-alat besar	1	Baik
2	Alat-alat angkutan	32	Baik
3	Alat kantor dan rumah tangga	4811	Baik
4	Alat studio dan alat komunikasi	8	Baik
5	Alat Kedokteran dan Keseharan	2	Baik
6	Komputer	117	Baik
7	Peralatan Olahraga	4	Baik
8	Bangunan gedung	51	Baik
9	Jaringan	16	Baik
10	Buku perpustakaan	924	Baik
11	Aset lain-lain	4	Baik

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2024

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

2.1.4. Keuangan

Dukungan dana atau anggaran yang tersedia untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi pada tahun 2024 berasal dari APBD Daerah Provinsi Jambi. Pada Tahun Anggaran 2024 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp. 20.423.864.210,- dengan rincian belanja operasi seluruhnya yang diperuntukkan baik untuk mendukung pelaksanaan program yang berkaitan langsung dengan indikator sasaran strategis maupun program-program pendukung. yang didukung oleh 2 program dan 8 kegiatan.

2.1.4. Sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Ringkasan Eksekutif memuat :

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

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

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

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

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

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

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

BAB IV PENUTUP

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

LAMPIRAN

BAB 2

PERENCANAAN & PERJANJIAN KINERJA

2.1 Perencanaan Strategis

Memasuki Tahun 2024, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi menyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2021-2026. Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi merupakan manifestasi komitmen Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dalam mendukung visi dan misi Pemerintah Daerah Provinsi Jambi yang tertuang dalam RPJMD Provinsi Jambi Tahun 2021-2026.

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

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

Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah periode lima tahun. Renstra memuat tujuan, sasaran dan strategi bagi penyelenggaraan program dan kegiatan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi yang harus dilaksanakan secara terpadu, sinergis, harmonis dan berkelanjutan. Sesuai Permendagri Nomor 86 Tahun 2017, Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2021-2026 ditetapkan melalui Peraturan Gubernur Jambi Nomor 2 Tahun 2022 tanggal 2 Januari 2022 Tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026.

2.1.1. Visi dan Misi Kepala Daerah

Visi Misi Gubernur Provinsi Jambi yang dituangkan dalam RPJMD Provinsi Jambi berupaya untuk menyinambungkan perencanaan periode 5 tahun sebelumnya (2016-2021) dengan perencanaan periode yang setelahnya (2021-2026). Visi Misi Gubernur Provinsi Jambi pada perencanaan periode 2021-2026 berkelanjutan dan melanjutkan keberhasilan capaian pembangunan dengan periode sebelumnya. Gubernur Jambi pada Sidang Paripurna Istimewa memaparkan pidato visi : “Terwujudnya Jambi Maju, Aman, Nyaman, Tertib, Amanah dan Profesional dibawah Ridho Allah SWT”

1. Jambi Maju : Suatu kondisi masyarakat dan Pemerintah Provinsi Jambi yang dinamis, produktif, kreatif, inovatif dan berdaya saing berdasarkan kemampuan, keterampilan, keunggulan dan ketangguhan yang didukung oleh potensi dan ketersediaan Sumber Daya Manusia yang berorientasi pada pencapaian hasil kinerja yang lebih baik serta terwujudnya pembangunan berkelanjutan yang mampu menyesuaikan perkembangan zaman;
2. Jambi Aman : tercipta dan terpeliharanya keamanan dalam masyarakat Provinsi Jambi, baik dari gangguan manusia maupun dari gangguan alam, tingkat kriminalitas dan gangguan keamanan menurun, meningkatnya penegakan supremasi hukum, meningkatnya adaptasi terhadap resiko terjadinya bencana alam, serta terwujudnya ketenteraman dalam kehidupan bermasyarakat.
3. Jambi Nyaman : Sikap dan kondisi masyarakat Provinsi Jambi yang memiliki harkat kemanusiaan dan harga diri, sehingga berada pada tatanan keselarasan aspek sosial budaya, ekonomi, lingkungan hidup dan tata ruang wilayah. Diukur dari kondisi yang harmonis dalam kehidupan bermasyarakat, terciptanya hubungan yang kondusif antara pemerintah dengan pelaku usaha dan masyarakat sehingga masyarakat dapat menjalankan berbagai aktivitas dan kegiatan produktif, meningkatnya iklim investasi, terwujudnya lingkungan ramah wisata, tersedianya tempat tinggal yang berkualitas dan terjangkau serta tersedianya

- lapangan dan kesempatan kerja.
4. Jambi Tertib : Terciptanya kondisi keteraturan dalam tata kehidupan di Bumi Sepucuk Jambi Sembilan Lurah yang mengedepankan kearifan lokal dan hukum adat.
 5. Jambi Amanah : membangun kepercayaan masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan yang berkeadilan dengan mengedepankan kultur masyarakat Jambi yang religius dan mengayomi seluruh masyarakat yang plural.
 6. Jambi Profesional : Suatu kondisi yang menggambarkan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, bersih, transparan dan akuntabel dengan komitmen untuk senantiasa meningkatkan kemampuan yang kompetitif dan karakter penuh tanggung jawab.

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

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

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

Tabel 2. 1 Ringkasan Visi Misi RPJMD Provinsi Jambi 2021-2026

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

Sumber : RPJMD Provinsi Jambi 2021-2026

2.1.2 Tujuan

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

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

2.1.3 Sasaran dan Strategi

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

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

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

1. Menyusun rencana pengembangan sumber daya manusia aparatur berbasis kompetensi
2. Melakukan koordinasi dan konsultasi serta menyiapkan data dan anggaran sebagai wujud komitmen organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas SDM aparatur
3. Membuka peluang penyelenggaraan pengembangan kompetensi melalui kontribusi peserta.kabupaten/kota provinsi Jambi, luar Provinsi Jambi dan Instansi Vertikal.
4. Menyiapkan sarana prasarana dan tenaga pengampu materi berkualifikasidan bersertifikasi sesuai persyaratan penyelenggaraan pengembangan kmpetensi
5. Pelaksanaan pengembangan kompetensi berbasis kompetensi sesuai dengan SOP.
6. Menyiapkan fasilitas pendukung penyelenggaraan pelatihan melalui tatap muka, blended learning dan E-learning.
7. Mengembangkan proses pembelajaran melalui e-learning.
8. Meningkatkan koordinasi dan kerjasama dengan stakeholder dan instansi vertikal dalam rangka pengembangan kompetensi melalui anggaran kontribusi

2.1.4. Perjanjian Kinerja Tahun 2024

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

Penyusunan perjanjian kinerja instansi mengacu pada Renstra, RKT, IKU, dan anggaran atau DPA. Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Target
(1)	(2)	(3)
Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	Persentase kelulusan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi dan peserta pengembangan kompetensi	78 %
Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	1. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	97 %

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Target
	2. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM	82 (B)

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2024

2.3 Rencana Anggaran Tahun 2024

Pada Tahun Anggaran 2024 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp. 20.423.864.210,- dengan rincian belanja operasi sebesar Rp 20.423.864.210,- yang diperuntukkan baik untuk mendukung pelaksanaan program yang berkaitan langsung dengan indikator sasaran strategis maupun program-program pendukung. yang didukung oleh 2 program dan 8 kegiatan.

2.3.1. Target Belanja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi

Di dalam perencanaan pelaksanaan kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi menetapkan target belanja setelah perubahan sebesar Rp. 20.423.864.210,- dengan rincian Belanja Tidak Langsung Rp 13.835.307.638,- dan Belanja Langsung Rp. 10.367.442.665,-

Tabel 2. 3 Target Belanja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi APBD Perubahan Tahun 2024

No	Uraian	Target	Prosentase
1	Belanja Tidak Langsung	13.508.086.783,-	100
2	Belanja Langsung	6.915.777.427,-	100
	Jumlah	20.423.864.210,-	100

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2024

2.3.2 Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis

Anggaran belanja langsung Tahun 2024 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi yang dialokasikan untuk pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 4 Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi

No.	Sasaran	Anggaran (Rp)	Prosentase	Keterangan
1	2	3	4	5
1	Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	3.640.253.999	17,8	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan Pengembangan SDMA aparatur yang memadai	16.783.610.211	82,2	<ul style="list-style-type: none"> • Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi • Sumber Daya Manusia
	Jumlah	24.007.570.303	100	

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2024

2.4 Instrumen Pendukung

Dalam rangka mencapai target kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2024, digunakan instrumen-instrumen yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam perencanaan dan pengendalian pembangunan daerah dengan membangun beberapa sistem informasi.

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

BAB 3
AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Tahun 2024

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi tahun 2024 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu :

Tabel 3. 1 Skala Nilai Peringkat Kinerja

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

Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

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

Tabel 3. 2 Capaian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2024

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	PERSEN TASE	KRITERIA/ KODE warna
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	Persentase kelulusan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi dan peserta pengembangan kompetensi	%	78	97,15	124,55	Sangat baik

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	PERSEN TASE	KRITERIA/ KODE warna
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	1. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	%	97	100	103,09	Sangat baik
		2. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM	skor	82 (B)	84,16(B)	102,63	Sangat baik
	Rata-rata					110,09	Sangat baik

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2024

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi memiliki 3 (tiga) indikator sasaran yang digunakan untuk mengukur ketercapaian sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi. Pada tahun 2024, indikator sasaran tersebut telah memenuhi target yang ditetapkan (**tercapai $\geq 100\%$**) dari total indikator dengan persentase capaian sebesar 110,09%, atau melampaui dari target yang ditetapkan.

3.1.1. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis

Pada tahun 2024 capaian kinerja secara menyeluruh dari seluruh indikator Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi rata-rata mencapai kinerja sebesar 110,09%. Secara detil capaian kinerja tersebut dijabarkan dalam beberapa sasaran sebagai berikut :

Sebagaimana yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024, BPSDM Provinsi Jambi memiliki dua sasaran strategis yaitu :

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

Capaian sasaran tersebut diukur dengan indikator kinerja sasaran yaitu persentase peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi. Adapun rincian capaian indikator kinerja sasaran tertera pada tabel berikut ini.

Tabel 3. 3 Capaian Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis 1 BPSDM Provinsi Jambi

Indikator Kinerja Sasaran	Target (%)	Realisasi (%)	Persentase Capaian Indikator (%)
Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi	78	97,15	124,55

Sumber Data : BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2024

Realisasi jumlah seluruh peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dan BPSDM Provinsi Jambi pada tahun 2024 adalah 911 (sembilan ratus sebelas) orang yang terbagi dalam 14 (empat belas) jenis diklat. Dari seluruh peserta yang hadir adalah sebanyak 911 (Sembilan ratus sebelas) peserta dari target yang telah ditetapkan sebanyak 795 (tujuh ratus Sembilan puluh lima) orang atau 114,59%. Dari sebanyak 911 (sembilan ratus sebelas) peserta yang mengikuti ujian, sebanyak 885 (delapan ratus delapan puluh lima) orang peserta yang lulus atau 97,15% dan sebanyak 26 (dua puluh enam) atau orang tidak lulus atau 2,85%, sehingga tingkat realisasi indikator kinerja adalah 124,55% dari target kinerja 78%.

Dengan menggunakan rumus capaian indikator kinerja sebagaimana dijelaskan pada point a di atas, maka diperoleh persentase capaian indikator kinerja sasaran strategis pertama yaitu 124,55% (**sangat berhasil**).

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

Tabel 3. 4 Rincian peserta yang telah selesai dan lulus ujian diklat pada BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2024

No	Jenis Diklat	Target Peserta	Realisasi Peserta	Mengikuti Ujian	Peserta Lulus	Persentase capaian
A	Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	220	338	338	338	100
1	Bimtek Penyusunan SKP	25	25	25	25	100
2	Bimtek Pengarusutamaan Gender dan Perencanaan Penganggaran Responsif Gender	20	20	20	20	100
3	Workshop Pengawasan Harga Pasar	25	25	25	25	100
4	Webinar Pengelolaan Aset Desa	50	114	114	114	100
5	Webinar Pengurangan Resiko Bencana Banjir	50	81	81	81	100
6	Webinar Identitas Kependudukan Digital dan Kemudahan Layanan Administrasi Kependudukan	50	73	73	73	100
B	Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Fungsional	100	98	98	98	100
7	Workshop Penyusunan SKP Bagi Jabatan Fungsional	25	25	25	25	100
8	Workshop Administrasi Digital	25	23	23	23	100
9	Workshop Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara	25	25	25	25	100
10	Workshop Tata Naskah di Lingkup Pemprov Provinsi Jambi	25	25	25	25	100
C	Pengembangan Kompetensi Menejerial	445	445	445	445	100
11	Seminar Bagi Kasubbag Keuangan	50	50	50	50	100
12	Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan IX	20	20	20	20	100
13	Orientasi anggota DPRD kab/kota se provinsi jambi	375	375	375	375	100

No	Jenis Diklat	Target Peserta	Realisasi Peserta	Mengikuti Ujian	Peserta Lulus	Persentase capaian
D	BIDANG SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KELEMBAGAAN	30	30	30	4	13,33
14	Sertifikasi Kompetensi Level-1 Pengadaan Barang/Jasa	30	30	30	4	13,33
	Jumlah	795	911	911	885	97,15

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2024

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

Capaian sasaran tersebut diukur dengan indikator kinerja sasaran yaitu persentase penyelenggaraan pengembangan SDM. Adapun rincian capaian indikator kinerja sasaran tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 5 Capaian Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis 2a BPSDM Provinsi Jambi

Indikator Kinerja Sasaran	Target	Realisasi	Persentase Capaian Indikator
	(%)		
Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	95	100	103,09

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2024

Pada tahun 2024 telah dilaksanakan 13 (tiga belas) pengembangan kompetensi 1 sertifikasi. Seluruh pengembangan kompetensi, sertifikasi dan uji kompetensi seluruhnya telah dilaksanakan sesuai dengan target dengan realisasi 100%.

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

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

Tabel 3. 6 Capaian Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis 2b BPSDM Provinsi Jambi

Indikator Kinerja Sasaran	Target	Realisasi	Persentase Capaian Indikator
	(%)		
Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM	82 (B)	84,16 (A)	102,63

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2024

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

sebagai ruang lingkup minimal yang harus ada untuk dasar pengukuran indeks kepuasan masyarakat adalah sebagai berikut :

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

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

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

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

Tabel 3. 7 Kategorisasi Mutu Pelayanan

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

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

Berdasarkan hasil pengolahan terhadap kuesioner tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Jumlah responden : 229 orang
- b. Nilai Interval IKM : 3,28
- c. Kategorisasi Mutu Pelayanan : Sangat Baik

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

Tabel 3. 8 Nilai Rata-Rata (NRR) dan Skor Survey Kepuasan Masyarakat (SSKM)

No.	Ruang Lingkup Survey	NRR	SSKM
1.	Persyaratan Pelayanan	3,40	85,00
2.	Prosedur Pelayanan	3,24	81,07

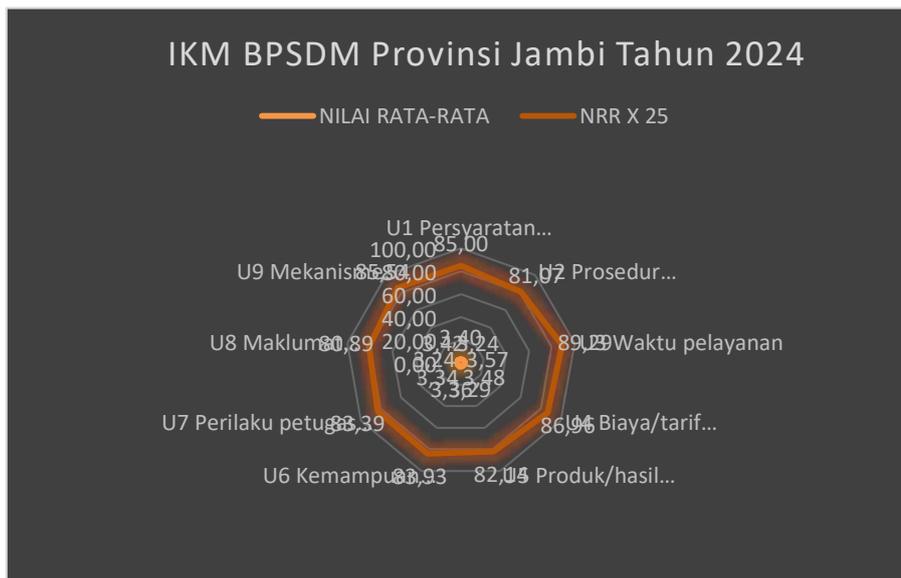
3.	Waktu Pelayanan	3,57	89,29
4.	Biaya / Tarif Pelayanan	3,48	86,96
5.	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3,29	82,14
6.	Kompetensi Pelaksanaan	3,36	83,93
7.	Perilaku Pelaksanaan	3,34	83,39
8.	Maklumat Pelayanan	3,24	80,89
9.	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3,42	85,54
	Rata-rata	3,37	84,25

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2024

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Unsur-unsur pelayanan dengan nilai rata-rata atau nilai interval 3,37 atau 84,25 dengan kriteria A atau SANGAT BAIK merupakan unsur-unsur pelayanan yang perlu dipertahankan.

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa unsur yang memiliki Nilai (NRR) tertinggi dan dengan kategori sangat baik interval nilai 81,26-100 adalah unsur Waktu pelayanan dengan nilai 89,29, unsur Biaya/tarif pelayanan dengan nilai 86,96, dan unsur Mekanisme pengaduan pelayanan sebesar 85,54, unsur Persyaratan pelayanan dengan nilai 85, unsur Kemampuan petugas pelayanan dengan nilai sebesar 83,93, unsur Perilaku petugas pelayan sebesar 83,39, unsur Produk/hasil pelayanan sebesar 82,14 dan dengan kategori baik interval 62,51 - 81,25 yaitu unsur Prosedur pelayanan sebesar 81,07 dan unsur Maklumat pelayanan dengan nilai 80,89. Unsur dengan kriteria sangat baik maka perlu pertahankan dan ditingkatkan kualitas pelayanannya.

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



Gambar 3. 1 IKM BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2024



Gambar 3. 2 IKM BPSDM Tahun 2024

Proses menciptakan pelayanan publik yang berkualitas, maka ke-9 unsur pelayanan di atas harus ditingkatkan kembali khususnya unsur produk spesifikasi jenis pelayanan dengan (NRR : 3,26-4,00). Selain itu ada 7 (empat) unsur yang harus dipertahankan dan ditingkatkan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi perlu juga ditingkatkan 2 unsur yaitu diantaranya Biaya/tarif pelayanan, Persyaratan pelayanan, Produk/hasil pelayanan.

Hal ini telah mencapai target dari indeks kepuasan masyarakat BPSDM Provinsi Jambi yang telah ditetapkan dalam Renstra BPSDM Provinsi Jambi dan RPJMD Bidang pendidikan dan pelatihan tahun 2024 yaitu B.

Tabel 3. 9 Tabel Data Survey Kepuasan Masyarakat Tahun 2024

NAMA SKPD	UNSUR PELAYANAN									Rata-rata	NILAI HURUF
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9		
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi	85,00	81,07	89,29	86,96	82,14	83,93	83,39	80,89	85,54	84,25	A

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

Dari 140 responden dari kegiatan pelayanan diklat sebagai sample yang ada yaitu :

1. Bimtek Penyusunan SKP

Kegiatan Pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan Pendidikan dan pelatihan untuk para peserta Bimtek Penyusunan SKP

2. Seminar Peningkatan bagi Kasubbag Keuangan

Kegiatan pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan Pendidikan dan pelatihan untuk para peserta Seminar Peningkatan bagi Kasubbag Keuangan

3. Workshop Administrasi Digital

Kegiatan pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan Pendidikan dan pelatihan untuk para peserta Workshop Administrasi Digital

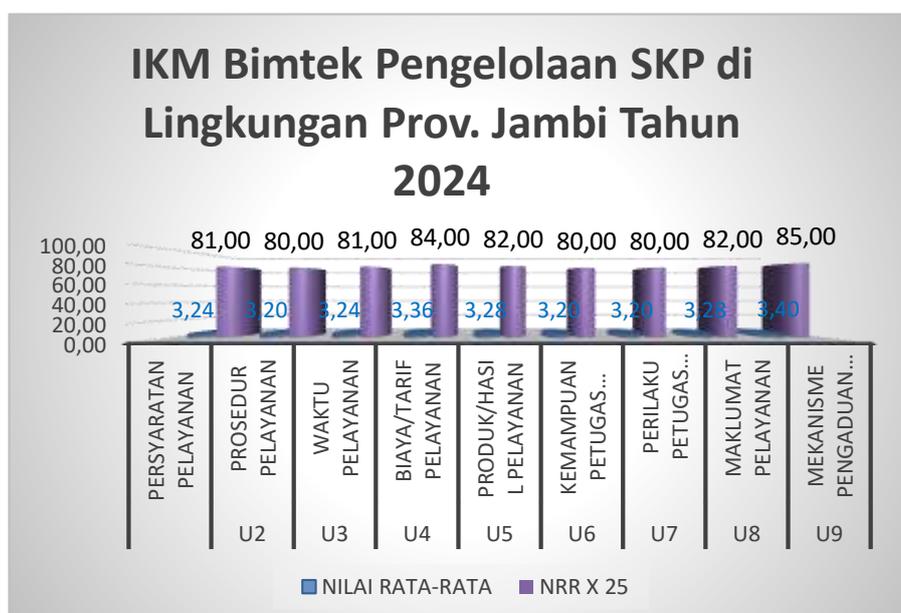
4. Bimtek Pengarusutamaan Gender dan Perencanaan
Kegiatan pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan Pendidikan dan pelatihan untuk para peserta Bimtek Pengarusutamaan Gender dan Perencanaan
5. Workshop Manajemen Talenta
Kegiatan pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan Pendidikan dan pelatihan untuk para peserta Workshop Manajemen Talenta
6. Workshop Penyusunan SKP Bagi Pejabat Fungsional
Kegiatan pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan Pendidikan dan pelatihan untuk para peserta Workshop Penyusunan SKP Bagi Pejabat Fungsional
7. Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan IX di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi
Kegiatan pelayanan yang dilakukan adalah pelayanan Pendidikan dan pelatihan untuk para peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan IX di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi

Hasil pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat atas 7 unsur pelayanan diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Bimtek Penyusunan SKP dengan responden 25 orang
Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 76,11 yang berarti pelayanan pada kegiatan Bimtek Penyusunan SKP adalah kategori BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 62,51 - 81,25.
Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut :

Tabel 3. 10 Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Bimtek Penyusunan SKP

No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA	NRR X 25
U1	Persyaratan pelayanan	3,24	81,00
U2	Prosedur pelayanan	3,20	80,00
U3	Waktu pelayanan	3,24	81,00
U4	Biaya/tarif pelayanan	3,36	84,00
U5	Produk/hasil pelayanan	3,28	82,00
U6	Kemampuan petugas pelayanan	3,20	80,00
U7	Perilaku petugas pelayanan	3,20	80,00
U8	Maklumat pelayanan	3,28	82,00
U9	Mekanisme pengaduan pelayanan	3,40	85,00
	Rata-Rata	3,27	81,67



Gambar 3. 3 NRR dan IKM Bimtek Pengelolaan SKP di Lingkungan Prov. Jambi Tahun 2024

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,27 dan indeks kepuasan masyarakat 81,67. Nilai ini menunjukkan bahwa pelayanan Bimtek Penyusunan SKP kategori sangat baik, maka perlu dipertahankan dan peningkatan pelayanan terhadap seluruh unsur. Unsur Pelayanan yang mempunyai nilai kategori sangat baik yaitu unsur Mekanisme pengaduan pelayanan dengan nilai 85, unsur Biaya/tarif pelayanan dengan nilai 84, unsur Produk/hasil pelayanan dan unsur Maklumat pelayanan dengan nilai 82. Unsur dengan nilai baik yaitu unsur Persyaratan pelayanan, unsur kemampuan petugas pelayanan, dan unsur Perilaku petugas pelayanan dengan nilai 80, Pada masa mendatang seluruh unsur dengan kategori baik akan ditingkatkan menjadi kategori sangat baik, dengan mengevaluasi kendala dan permasalahan dalam pemenuhan unsur pelayanan tersebut dan menyelesaikan kendalanya

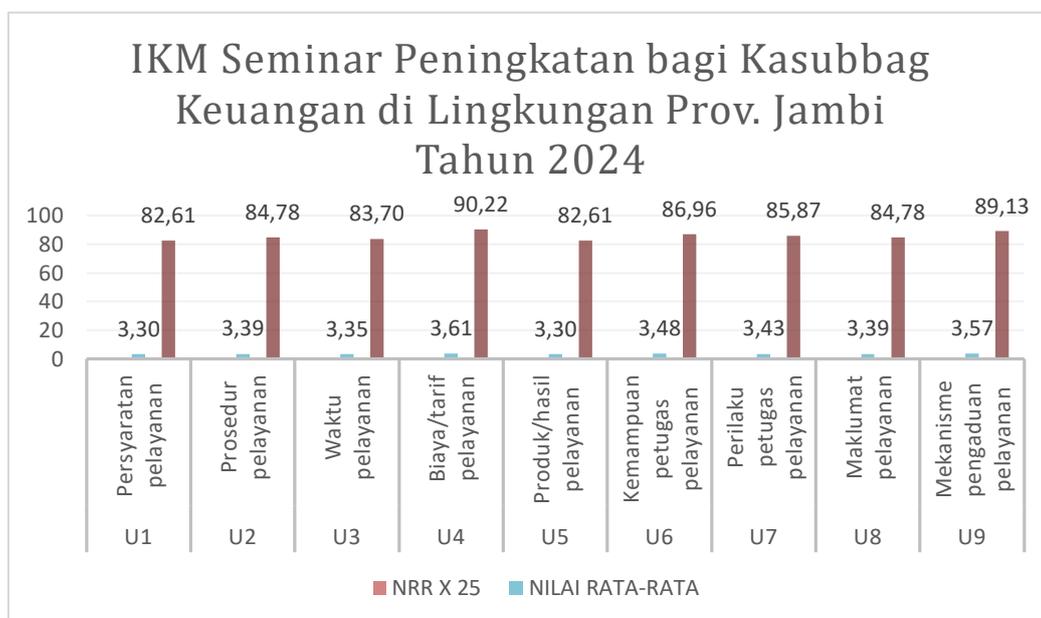
2. Seminar Peningkatan bagi Kasubbag Keuangan

Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 85,63 yang berarti pelayanan pada kegiatan Seminar Peningkatan bagi Kasubbag Keuangan adalah kategori SANGAT BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 81,26 - 100,00.

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

Tabel 3. 11 Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Seminar Peningkatan bagi Kasubbag Keuangan

No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA	NRR X 25
U1	Persyaratan pelayanan	3,30	82,61
U2	Prosedur pelayanan	3,39	84,78
U3	Waktu pelayanan	3,35	83,70
U4	Biaya/tarif pelayanan	3,61	90,22
U5	Produk/hasil pelayanan	3,30	82,61
U6	Kemampuan petugas pelayanan	3,48	86,96
U7	Perilaku petugas pelayanan	3,43	85,87
U8	Maklumat pelayanan	3,39	84,78
U9	Mekanisme pengaduan pelayanan	3,57	89,13
	Rata-Rata	3,43	85,63



Gambar 3. 4 IKM Seminar Peningkatan bagi Kasubbag Keuangan di Lingkungan Prov. Jambi Tahun 2024

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,43 dan indeks kepuasan masyarakat 85,63. Nilai ini menunjukkan bahwa pelayanan Seminar Peningkatan bagi Kasubbag Keuangan sangat baik, maka perlu peningkatan pelayanan terhadap unsur pelayanan dengan nilai baik dan mempertahankan unsur pelayanan dengan nilai sangat baik. Seluruh unsur Pelayanan yang mempunyai nilai kategori baik dengan nilai IKM sangat baik. Pada masa mendatang seluruh unsur dengan kategori baik akan ditingkatkan menjadi kategori sangat baik, dengan mengevaluasi kendala dan permasalahan dalam pemenuhan unsur pelayanan tersebut dan menyelesaikan kendalanya.

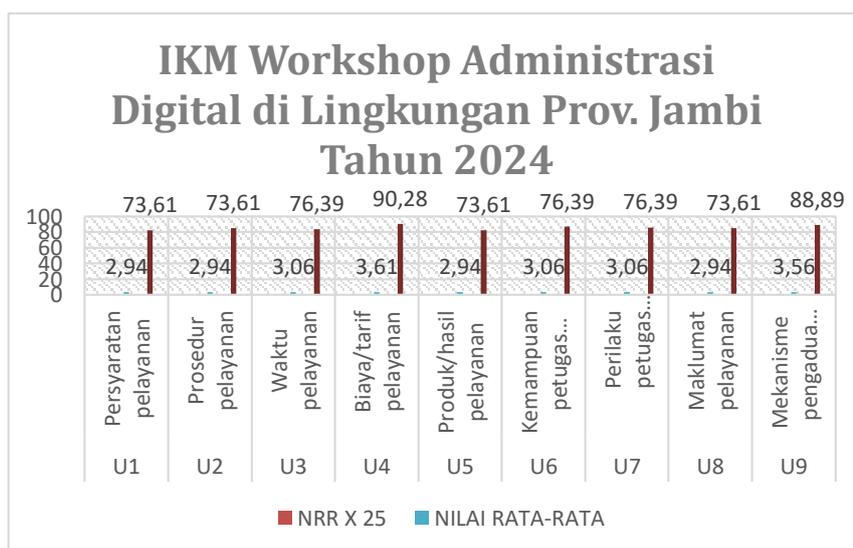
3. Workshop Administrasi Digital

Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 78,09 yang berarti pelayanan pada kegiatan Workshop Administrasi Digital adalah kategori BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 62,51 - 81,25.

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

Tabel 3. 12 Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Workshop Administrasi Digital

No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA	NRR X 25
U1	Persyaratan pelayanan	2,94	73,61
U2	Prosedur pelayanan	2,94	73,61
U3	Waktu pelayanan	3,06	76,39
U4	Biaya/tarif pelayanan	3,61	90,28
U5	Produk/hasil pelayanan	2,94	73,61
U6	Kemampuan petugas pelayanan	3,06	76,39
U7	Perilaku petugas pelayanan	3,06	76,39
U8	Maklumat pelayanan	2,94	73,61
U9	Mekanisme pengaduan pelayanan	3,56	88,89
	Rata-Rata	3,12	78,09



Gambar 3. 5 IKM Workshop Administrasi Digital di Lingkungan Prov. Jambi Tahun 2024

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

masyarakat 78,09. Nilai ini menunjukkan bahwa pelayanan Workshop Administrasi Digital kategori baik, maka perlu peningkatan pelayanan terhadap seluruh unsur pelayanan. Seluruh unsur Pelayanan yang mempunyai nilai kategori baik dengan nilai IKM terbesar yaitu unsur Biaya/tarif pelayanan dengan nilai 90,28, unsur Mekanisme pengaduan pelayanan dengan nilai 88,89, unsur Kemampuan petugas pelayanan, unsur Perilaku petugas pelayanan, unsur Waktu pelayanan dengan nilai 76,39, unsur Maklumat pelayanan, unsur Persyaratan pelayanan, Prosedur pelayanan dengan nilai 73,61. Pada masa mendatang seluruh unsur dengan kategori baik akan ditingkatkan menjadi kategori sangat baik, dengan mengevaluasi kendala dan permasalahan dalam pemenuhan unsur pelayanan tersebut dan menyelesaikan kendalanya

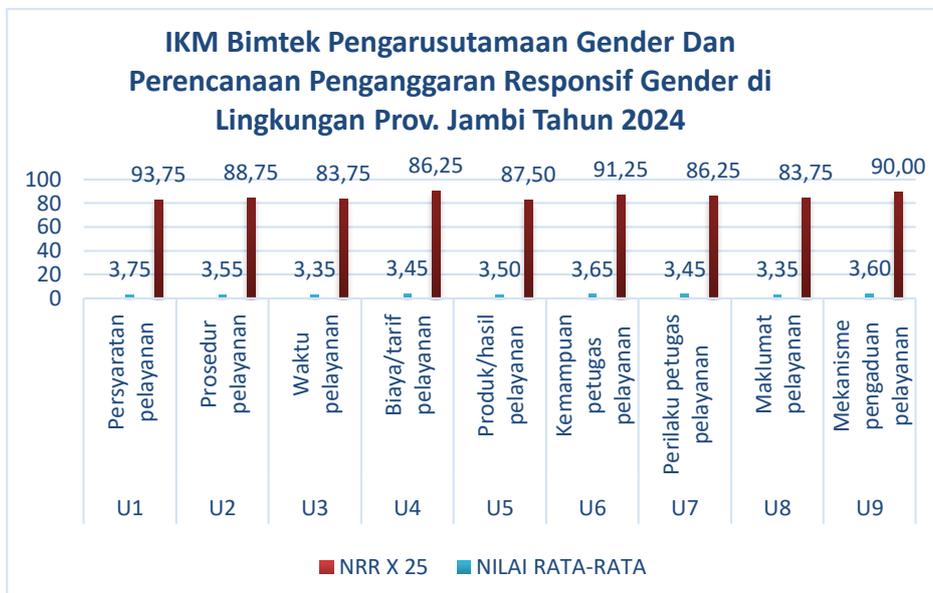
4. Bimtek Pengarusutamaan Gender Dan Perencanaan Penganggaran Responsif Gender

Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 76,91 yang berarti pelayanan pada kegiatan Bimtek Pengarusutamaan Gender Dan Perencanaan Penganggaran Responsif Gender adalah kategori BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 62,51 - 81,25.

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

Tabel 3. 13 Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Bimtek Pengarusutamaan Gender Dan Perencanaan Penganggaran Responsif Gender :

No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA	NRR X 25
U1	Persyaratan pelayanan	3,75	93,75
U2	Prosedur pelayanan	3,55	88,75
U3	Waktu pelayanan	3,35	83,75
U4	Biaya/tarif pelayanan	3,45	86,25
U5	Produk/hasil pelayanan	3,50	87,50
U6	Kemampuan petugas pelayanan	3,65	91,25
U7	Perilaku petugas pelayanan	3,45	86,25
U8	Maklumat pelayanan	3,35	83,75
U9	Mekanisme pengaduan pelayanan	3,60	90,00
	Rata-Rata	3,52	87,92



Gambar 3. 6 IKM Bimtek Pengarusutamaan Gender Dan Perencanaan Penganggaran Responsif Gender di Lingkungan Prov. Jambi Tahun 2024

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,52 dan indeks kepuasan masyarakat 87,82. Nilai ini menunjukkan bahwa pelayanan Bimtek Pengarusutamaan Gender Dan Perencanaan Penganggaran Responsif Gender kategori baik, maka perlu peningkatan pelayanan terhadap seluruh unsur pelayanan. Seluruh unsur Pelayanan yang mempunyai nilai kategori sangat baik dengan nilai IKM terbesar yaitu persyaratan pelayanan, dengan nilai 93,75, unsur Kemampuan petugas pelayanan dengan nilai 91,25, unsur Mekanisme pengaduan pelayanan, dengan nilai 90, unsur Mekanisme pengaduan pelayanan dengan nilai 88,75, unsur produk /hasil pelayanan dengan nilai 87,50, unsur biaya/tarif pelayanan dengan nilai 86,25, unsur maklumat pelayan dan unsur waktu pelayanan dengan nilai 83,75. Pada masa mendatang seluruh unsur dengan kategori baik akan ditingkatkan menjadi kategori sangat baik, untuk unsur dengan nilai sangat baik agar dipertahankan dan tingkatkan lagi nilainya dengan mengevaluasi kendala dan permasalahan dalam pemenuhan unsur pelayanan tersebut dan menyelesaikan kendalanya.

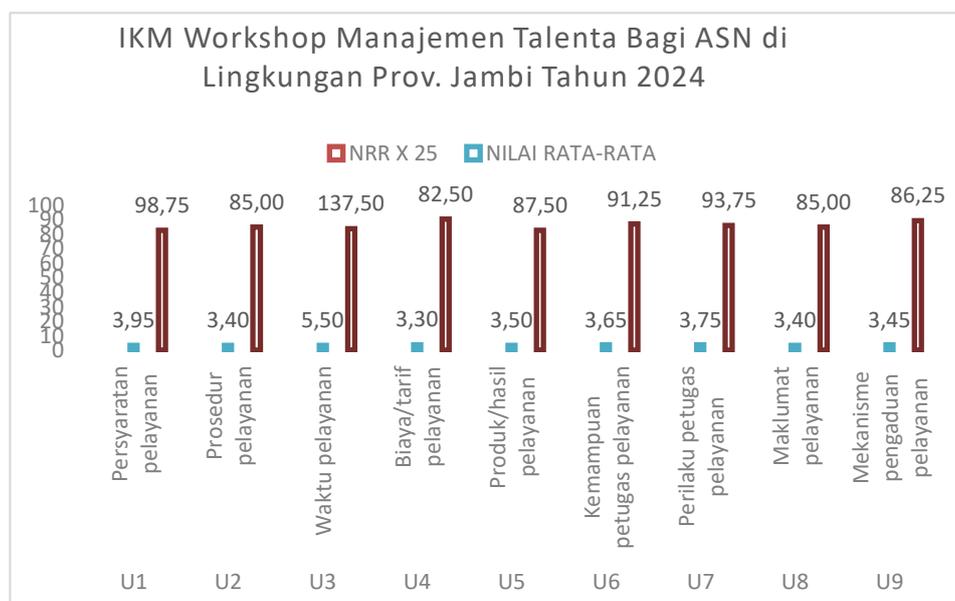
5. Workshop Manajemen Talenta

Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 3,55 dan 88,67 yang berarti pelayanan pada kegiatan Workshop Manajemen Talenta adalah kategori BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 62,518 - 1,25.

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

Tabel 3. 14 Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Workshop Manajemen Talenta :

No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA	NRR X 25
U1	Persyaratan pelayanan	3,880	97,000
U2	Prosedur pelayanan	3,400	85,000
U3	Waktu pelayanan	3,520	88,000
U4	Biaya/tarif pelayanan	3,320	83,000
U5	Produk/hasil pelayanan	3,560	89,000
U6	Kemampuan petugas pelayanan	3,640	91,000
U7	Perilaku petugas pelayanan	3,680	92,000
U8	Maklumat pelayanan	3,480	87,000
U9	Mekanisme pengaduan pelayanan	3,440	86,000
	Rata-Rata	3,55	88,67



Gambar 3. 7 IKM Workshop Manajemen Talenta BAGi ASN di Lingkungan Prov. Jambi Tahun 2024

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,55 dan indek kepuasan masyarakat 88,67

. Nilai ini menunjukkan bahwa pelayanan workshop manajemen talenta kategori baik, maka perlu peningkatan pelayanan terhadap seluruh unsur pelayanan. Unsur Pelayanan yang mempunyai nilai kategori baik dengan nilai IKM terkecil yaitu mulai dari unsur Persyaratan pelayanan dengan nilai biaya/tariff pelayanan dengan nilai 83,00, unsur Prosedur pelayanan

dengan nilai 85, unsur Mekanisme pengaduan pelayanan dengan nilai 86, unsur Maklumat pelayanan dengan nilai 87, unsur waktu pelayanan dengan nilai 88, unsur Produk/hasil pelayanan dengan nilai 89, unsur Kemampuan petugas pelayanan dengan nilai 91 dan unsur Persyaratan pelayanan dengan nilai 97. Pada masa mendatang seluruh unsur dengan kategori baik akan ditingkatkan menjadi kategori sangat baik, untuk unsur dengan nilai sangat baik agar dipertahankan dan tingkatkan lagi nilainya dengan mengevaluasi kendala dan permasalahan dalam pemenuhan unsur pelayanan tersebut dan menyelesaikan kendalanya.

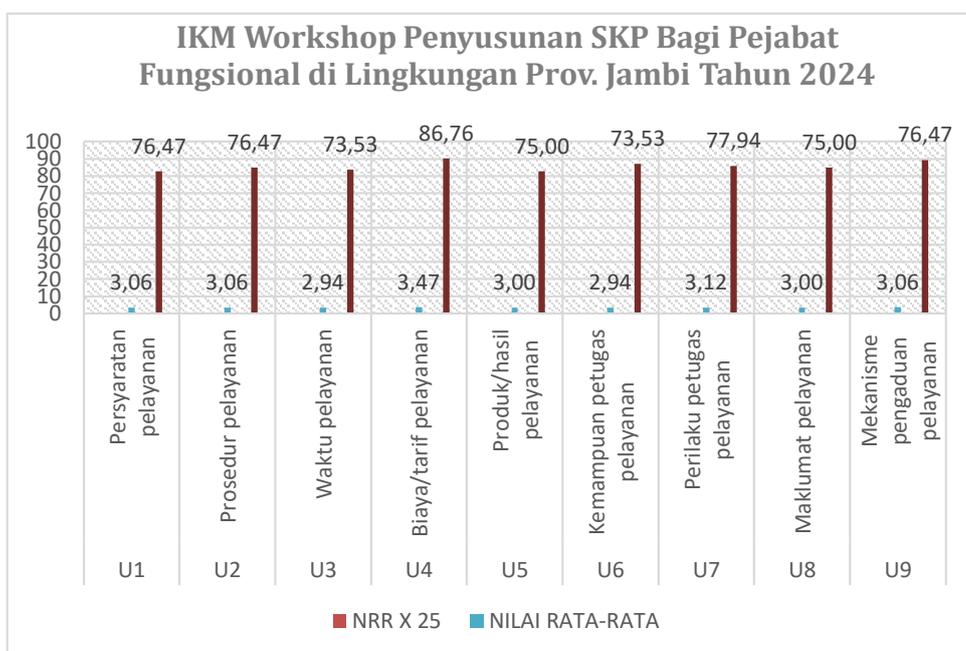
6. Workshop Penyusunan SKP Bagi Pejabat Fungsional di

Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 3,07 dan 76,80 yang berarti pelayanan pada kegiatan Workshop Penyusunan SKP Bagi Pejabat Fungsional di adalah kategori BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 81,25 - 100.

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

Tabel 3. 15 Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Workshop Penyusunan SKP Bagi Pejabat Fungsional :

No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA	NRR X 25
U1	Persyaratan pelayanan	3,06	76,47
U2	Prosedur pelayanan	3,06	76,47
U3	Waktu pelayanan	2,94	73,53
U4	Biaya/tarif pelayanan	3,47	86,76
U5	Produk/hasil pelayanan	3,00	75,00
U6	Kemampuan petugas pelayanan	2,94	73,53
U7	Perilaku petugas pelayanan	3,12	77,94
U8	Maklumat pelayanan	3,00	75,00
U9	Mekanisme pengaduan pelayanan	3,06	76,47
	Rata-Rata	3,07	76,80



Gambar 3. 8 IKM Workshop Penyusunan SKP Bagi Pejabat Fungsional di Lingkungan Prov. Jambi Tahun 2024

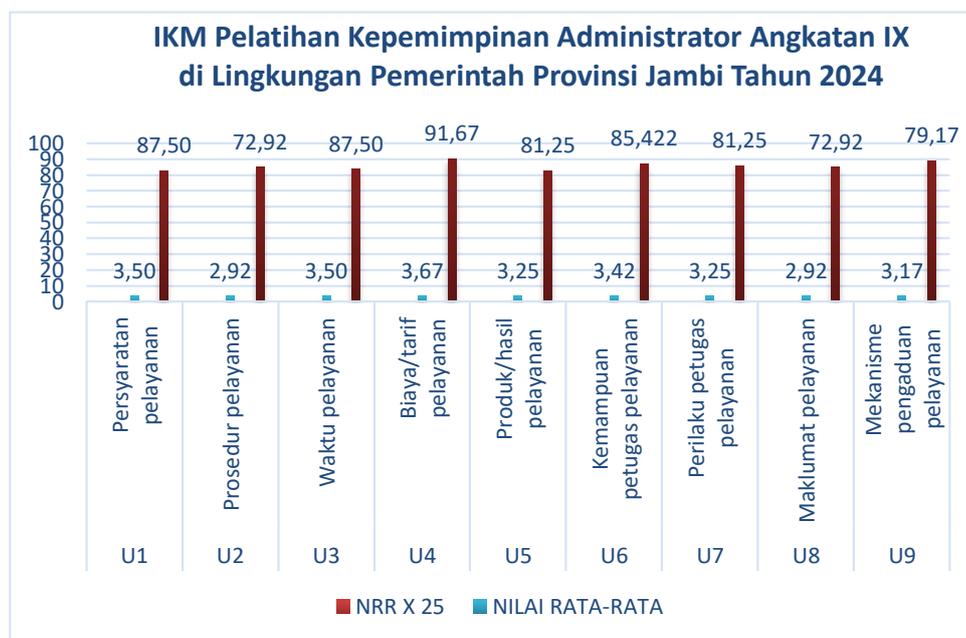
Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,07 dan indeks kepuasan masyarakat 76,80. Nilai ini menunjukkan bahwa pelayanan Workshop Penyusunan SKP Bagi Pejabat Fungsional di kategori baik, maka perlu peningkatan pelayanan terhadap unsur pelayanan dengan kategori baik, dan mempertahankan nilai kategori sangat baik. Unsur Pelayanan yang mempunyai nilai kategori sangat baik dengan nilai IKM terbesar yaitu hanya dari unsur Biaya/tarif pelayanan dengan nilai 86,76, dan nilai IKM baik yaitu mulai unsur Perilaku petugas pelaya dengan nilai 77,94, unsur Mekanisme pengaduan pelayanan, Persyaratan pelayanan, Prosedur pelayanan dengan nilai 76,47, unsur Produk/hasil pelayanan dengan nilai 75, dan unsur Waktu pelayanan dengan nilai 73,53. Pada masa mendatang seluruh unsur dengan kategori baik akan ditingkatkan menjadi kategori sangat baik, untuk unsur dengan nilai sangat baik agar dipertahankan dan tingkatkan lagi nilainya dengan mengevaluasi kendala dan permasalahan dalam pemenuhan unsur pelayanan tersebut dan menyelesaikan kendalanya.

7. Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan IX di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi
 Dari hasil perhitungan atas indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan nilai 3,29 dan 82,18 yang berarti pelayanan pada kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan IX di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi adalah kategori SANGAT BAIK, dengan interval konversi indeks kepuasan masyarakat 81,25 - 100.

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

Tabel 3. 16 Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 9 dan sebaran unsur pelayanan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan IX di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi :

No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA	NRR X 25
U1	Persyaratan pelayanan	3,50	87,50
U2	Prosedur pelayanan	2,92	72,92
U3	Waktu pelayanan	3,50	87,50
U4	Biaya/tarif pelayanan	3,67	91,67
U5	Produk/hasil pelayanan	3,25	81,25
U6	Kemampuan petugas pelayanan	3,42	85,42
U7	Perilaku petugas pelayanan	3,25	81,25
U8	Maklumat pelayanan	2,92	72,92
U9	Mekanisme pengaduan pelayanan	3,17	79,17
	Rata-Rata	3,29	82,18



Gambar 3. 9 IKM Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan IX di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi Tahun 2024

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Nilai Rata-rata dari 9 unsur pelayanan yaitu 3,29 dan indek kepuasan masyarakat 82,178. Nilai ini menunjukkan bahwa pelayanan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan IX di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi kategori sangat baik, maka perlu peningkatan pelayanan terhadap unsur pelayanan dengan kategori baik, dan mempertahankan nilai kategori sangat baik. Unsur Pelayanan yang mempunyai nilai kategori

baik dengan nilai IKM terkecil yaitu biaya/tariff pelayanan. Untuk unsur pelayanan dengan kategori sangat baik dimulai dari yang terbesar yaitu unsur Biaya/tarif pelayanan dengan nilai 91,67, unsur Waktu pelayanan, persyaratan pelayanan dengan nilai 87,50, unsur dengan nilai baik yaitu unsur Kemampuan petugas pelayanan, unsur produk/hasil layanan dengan nilai 81,25, unsur Prosedur pelayanan dan unsur Maklumat pelayanan dengan nilai 72,92. Pada masa mendatang seluruh unsur dengan kategori baik akan ditingkatkan menjadi kategori sangat baik, untuk unsur dengan nilai sangat baik agar dipertahankan dan tingkatkan lagi nilainya dengan mengevaluasi kendala dan permasalahan dalam pemenuhan unsur pelayanan tersebut dan menyelesaikan kendalanya

Tabel 3. 17 Capaian Kinerja 2020-2024

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Capaian (%)				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	1. Persentase kelulusan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi dan peserta pengembangan kompetensi	101,1	100	118,08	112,66	124,55
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	1. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	-	-	107,53	105,26	103,09
		2. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM	100,33	81,95	98,78	98,35	102,63

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2024



Gambar 3. 10 Capaian Indikator Kinerja Tahun 2021 s/d 2024

Pencapaian indikator kinerja berdasarkan sebagai berikut :

1. Persentase kelulusan peserta peserta sertifikasi/Uji Kompetensi dan pengembangan kompetensi tahun 2021 sebesar 100% mengalami peningkatan pada tahun 2022 sebesar

115,20%, pada tahun 2023 mengalami penurunan dari tahun 2022 yaitu 112,66%. Realisasi persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi tahun 2024 yaitu 97,15% dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan yaitu 78%. Persentase kelulusan peserta peserta sertifikasi/Uji Kompetensi dan pengembangan kompetensi tahun 2024 sebesar 124,55%. Capaian ini mengalami peningkatan dari tahun 2023. Hal ini dikarenakan pengembangan kompetensi dilaksanakan secara klasik dan diikuti dengan serius oleh peserta dan memperbaiki pola pembelajaran dan pelayanan dari tahun sebelumnya. Diklat yang dilaksanakan pada setiap tahun berbeda disesuaikan dengan kebutuhan dari OPD baik teknis maupun diklat umum untuk peningkatan kapasitas ASN. Selain itu ditunjang dengan perbaikan atas kekurangan kinerja pada tahun 2021 dari sisi kesesuaian materi dan kurikulum, komposisi pengajar, dan peningkatan pelayanan panitia serta sarana dan prasarana lainnya.

2. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur

Indikator ini merupakan indikator pertama untuk periode tahun rencana strategis 2022 s/d 2026, dikarenakan pada tahun 2021 merupakan tahun terakhir dari periode rencana strategis 2016-2021. Setiap tahun BPSDM menyelenggarakan pengembangan SDM (pengembangan kompetensi, sertifikasi/uji kompetensi) hanya pada tahun 2021 tidak menjadi indikator kinerja. Namun setiap tahun seluruh pengembangan SDM pencapaiannya 100%. Capaian indikator Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur tahun 2022 sebesar 107,53% dimana realisasi capaian sebesar 100%, dengan target 93%, pada tahun 2023 sebesar 105,26% dengan target 95%, pada tahun 2024 sebesar 124,55%, diharapkan pada tahun selanjutnya penyelenggaraan pengembangan SDM tetap terlaksana mengingat setiap ASN wajib memenuhi pengembangan kompetensi baik teknis, manajerial dan sosio kultural 20 JP/tahun berdasarkan Pasal 233 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah beserta perubahannya menyatakan bahwa Pegawai ASN yang menduduki kepala perangkat daerah harus memenuhi persyaratan kompetensi, teknis, manajerial, sosial kultural dan pemerintahan.

3. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat rata-rata atau nilai interval 3,37 atau 84,25 dengan kriteria A atau SANGAT BAIK merupakan unsur-unsur pelayanan yang perlu dipertahankan. Capaian kinerja untuk indikator ini adalah 98,79%, dimana skor yang diperoleh pada tahun 2022 adalah 81 dengan target yang ditetapkan 82. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM tahun 2022 menurun dari tahun 2021, dimana capaian IKM tahun 2021 81,95, tahun 2023 sekor sebesar 80,65 dengan persentase capaian 98,35% lebih menurun dibandingkan tahun 2022 yaitu 98,79%, dan meningkat pada tahun 2024 yaitu 84,16 persentase capaian kinerja 102,63, hal ini menjadi perhatian untuk tahun selanjutnya agar memperbaiki pelayanan yang kurang dan mempertahankan pelayanan yang sangat baik.

Tabel 3. 18 Capaian Kinerja dengan target jangka menengah dan renstra

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET Renstra	REALISASI	PERSEN TASE	KRITERIA/ KODE warna
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi	%	78	97,15	124,55	Sangat baik
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	1. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	%	97	100	103,09	Sangat baik

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET Renstra	REALISASI	PERSEN TASE	KRITERIA/ KODE warna
		2. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM	skor	82 (B)	84,16 (A)	102,63	Sangat baik
	Rata-rata					110,09	Sangat baik

Adapun faktor-faktor yang menjadi pendorong keberhasilan pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2024 antara lain sebagai berikut :

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

Adapun faktor-faktor yang menjadi penghambat keberhasilan pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2024 antara lain sebagai berikut :

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

3.1.3. Analisis Efisiensi

Analisis efisiensi ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 3. 19 Analisis efisiensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2024

No	Sasaran	Indikator	% Capaian Kinerja (≥100%)	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi	124,55	96,65	3,35
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	1. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	103,09	100	0

No	Sasaran	Indikator	% Capaian Kinerja (≥100%)	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
		2. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM	102,63	93,29	6,71

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2024

Berdasarkan tabel di atas, kinerja sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi telah melebihi target, dengan tingkat efisiensi rata-rata sebesar 3,60%. Efisiensi anggaran untuk mencapai sasaran diperoleh melalui perbaikan proses bisnis, pemanfaatan teknologi informasi dan penghematan penggunaan sarana prasarana.

Tabel 3. 20 Analisis program /kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

No	Sasaran	Indikator	% Capaian Kinerja (≥100%)	% Penyerapan Anggaran	Program
1	Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi	124,55	96,65	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	1. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	103,09	100	<ul style="list-style-type: none"> • Program Pengembangan Sumber Daya Manusia • Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi
		2. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM	102,63	93,29	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022

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

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

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

Untuk perjanjian kinerja Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM merupakan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi. Pada program ini belum mendorong pencapaian target, dimana pelayanan atas pelaksanaan pengembangan SDM, masih ditemukan tingkat kepuasan yang rendah, dan ini menjadi bahan kebijakan dalam penyusunan perbaikan dimasa mendatang.

3.2 Realisasi Anggaran

Penyerapan anggaran belanja langsung pada tahun 2024 sebesar Rp. 6.869.935.004,- atau sama dengan (97,24%) dari total anggaran yang dialokasikan yaitu Rp. 7.064.817.427,- dari total anggaran yang dialokasikan. Realisasi anggaran untuk program/kegiatan utama sebesar Rp. 3.640.253.999,- (96,74%), sedangkan realisasi untuk program/kegiatan pendukung sebesar Rp. 3.348.157.390,- (97,77%). Adapun rincian total realisasi anggaran yang dikelola Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2024 sebagai berikut :

1. APBD Belanja tidak langsung sebesar Rp. 12.310.516.057,- atau 92,15%;
2. APBD Belanja langsung sebesar Rp. 6.869.935.004,- atau 97,24%;

Realisasi anggaran yang dikelola Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Realisasi anggaran belanja langsung APBD untuk program utama sebesar Rp. 3.640.253.999,- (96,74%), sedangkan realisasi untuk program/kegiatan pendukung sebesar Rp. 3.348.157.390,- (97,77%);
2. Realisasi anggaran program pendukung sebesar Rp 3.348.157.390,- (97,77%). dari total anggaran yang dialokasikan untuk program pendukung sebesar Rp. 3.424.563.428,-;
3. Realisasi belanja tidak langsung sebesar Rp. 12.310.516.057,- atau 92,15% dari total anggaran yang dialokasikan pada anggaran belanja tidak langsung sebesar Rp. 13.359.046.783,-.

Jika dikaitkan antara kinerja pencapaian sasaran dengan penyerapan anggaran, pencapaian sasaran yang relatif baik dan diikuti dengan penyerapan anggaran kurang dari 100% menunjukkan bahwa dana yang disediakan untuk pencapaian sasaran pembangunan tahun 2024 telah mencukupi.

Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2024 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3. 21 Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung, dan tidak langsung per Sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2024

No.	Sasaran	Indikator	Kinerja			Anggaran		
			Target%	Realisasi%	% Capaian kinerja	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Realisasi (%)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi	78	97,15	124,55	3.540.253.999	3.421.777.614	96,65
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	1. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	97	100	103,09	100.000.000	100.000.000	100
		2. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM	82 (B)	84,16 (A)	102,63	16.783.610.211	15.658.673.447	93,29
Belanja langsung pendukung						16.783.610.211	15.658.673.447	93,29
Belanja tidak langsung						13.359.046.783	12.310.516.057	92,15
Total Belanja						20.423.864.210	19.180.451.061	93,91

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2024

BAB 4 PENUTUP

Penyelenggaraan kegiatan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun Anggaran 2024 merupakan tahun pertama dari Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026. Keberhasilan yang dicapai berkat kerja sama dan partisipasi semua pihak dan diharapkan dapat dipertahankan serta ditingkatkan. Sementara itu, untuk target-target yang belum tercapai perlu diantisipasi dan didukung oleh berbagai pihak.

Hasil laporan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 dapat disimpulkan sebagai berikut:

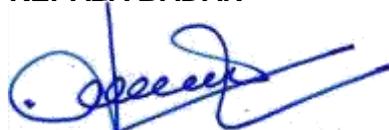
1. Dari analisis sasaran perangkat daerah “Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan”, dengan indikator Persentase kelulusan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi dan peserta pengembangan kompetensi, realisasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 adalah sebesar 97,15%, dan realisasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 adalah sebesar 124,55%.
2. Untuk analisis sasaran perangkat daerah “Meningkatnya sumber daya kelembagaan Pengembangan SDM Aparatur yang memadai”, dengan indikator :
 - a. persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur dengan realisasi 100% dan realisasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 adalah sebesar 103,09%.
 - b. Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM dengan realisasi 84,16 (A) dan realisasi kinerja sebesar 102,63%.
3. Realisasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melampaui target yang ditetapkan pada tahun 2024 yaitu :
 - a. sebesar 124,55% untuk indikator Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi, dengan efisiensi anggaran sebesar 3,35%.
 - b. Sebesar 103,09% untuk indikator Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur.
 - c. Sebesar 102,63% untuk indikator Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM dengan efisiensi anggaran sebesar 6,71%
4. Secara umum, pencapaian target tidak mengalami kendala yang signifikan, meskipun demikian masih terdapat permasalahan yang dapat menghambat peningkatan kinerja, seperti rendahnya motivasi peserta pelatihan dalam meningkatkan nilai kelulusan pelatihan.

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

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

Demikian Laporan Kinerja (LKj) BPSDM Provinsi Jambi Tahun Anggaran 2024 yang dapat disajikan sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksana tugas dan fungsi berdasarkan kewenangan yang diberikan sesuai dengan ketentuan dan pelaksanaan perundang-undangan yang berlaku.

Ditetapkan di : Jambi
Pada Tanggal : 31 Desember 2024
KEPALA BADAN



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



PEMERINTAH PROVINSI JAMBI

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan. H. Agus Salim No. 19, Kota baru, Jambi 36129 Telp. (0741) 41124, 42170, Fax. (0741) 42976,
Website : www.bandiklatda.jambiprov.go.id. Facebook : bpsdm provinsi jambi, Email :
bpsdm.provinsijambi@gmail.com

KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAMBI SELAKU PENGGUNA ANGGARAN NOMOR : 22 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAMBI

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Kementerian / Lembaga / Provinsi / Kabupaten / Kota dalam suatu Peraturan Menteri / Kepala Lembaga / Gubernur / Bupati / Walikota.
- Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
2. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2005 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2004-2009;
3. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Menteri Negara Sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2006 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2006;
4. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
5. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.Pan/5/2007 tentang. Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Jambi Tahun 2009 Nomor 6);
8. Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi
9. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2009 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi

Jambi Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jambi Tahun 2016 Nomor 6);

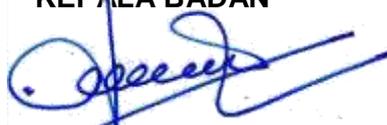
10. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jambi Tahun 2016- 2021 (Lembaran Daerah Provins Jambi Tahun 2016 Nomor7);
11. Peraturan Gubernur Jambi Nomor 59 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

- PERTAMA** : Indikator Kinerja Utama sebagaimana tercantum dalam lampiran peraturan ini, merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan oleh masing-masing unit kerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi untuk menetapkan rencana kinerja tahunan, menyampaikan rencana kerja dan anggaran, menyusun laporan akuntabilitas kinerja serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Rencana Strategis BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2024
- KEDUA** : Penyusunan laporan akuntabilitas Kinerja dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja dilakukan oleh pimpinan unit kerja dan disampaikan kepada Gubernur Jambi
- KETIGA** : Inspektorat Wilayah Provinsi Jambi melakukan :
a. review atas capaian kinerja setiap unit kerja dalam rangka meyakinkan keandalan informasi yang disajikan dalam laporan akuntabilitas kinerja:
b. evaluasi terhadap pelaksanaan penyusunan laporan kinerja dan melaporkan hasil evaluasi kepada Gubernur Jambi.
- KEEMPAT** : Peraturan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Jambi
Pada Tanggal : 21 Maret 2023
KEPALA BADAN



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

**INDIKATOR KERJA UTAMA (IKU)
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAMBI
TAHUN 2024**

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

Ditetapkan
Jambi,

di

Pada tanggal 21 Maret 2023

KEPALA BADAN


H. NUKTI, SE, ME

Pempina Utama Muda

NIP. 197011121999031002



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : **H. Mukti, SE, ME**

Jabatan : **Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi**

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **Dr. H. AL HARIS, S.Sos, M.H.**

Jabatan : **Gubernur Jambi**

selaku atasan langsung 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 ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jambi, Maret 2024

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,

dto

Dr. H. AL HARIS, S.Sos, M.H.

H. MUKTI, SE, ME

Pembina Utama Muda

NIP. 197011121999031002

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAMBI**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi	78
2.	Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	97
		Indeks Kepuasan terhadap layanan pengembangan SDM	82 (B)

Program	Anggaran	Keterangan
1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp 16.783.610.211	APBD
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 3.640.253.999	APBD

Gubernur Jambi,

dto

Dr. H. AL HARIS, S.Sos, M.H.

Kepala BPSDM Provinsi Jambi,



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

LAMPIRAN PENGHARGAAN



Lampiran 1 Akreditasi Lembaga BPSDM 1

Lampiran 2 Akreditasi Lembaga BPSDM 2



Lampiran 3 Akreditasi PKA,PKP dan Latsar 1



Lampiran 4 Penghargaan Keterbukaan Informasi Publik



Lampiran 5 Akreditasi Lembaga Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa



PEMERINTAH PROVINSI JAMBI
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

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

KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI JAMBI
SELAKU PENGGUNA ANGGARAN
NOMOR : SK-20/BPSDM-1.2/III/2025
TENTANG
PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAMBI

- Menimbang : a. Dalam rangka penyusunan laporan kinerja BPSDM Provinsi Jambi, maka perlu dibentuk Tim Penyusun Laporan Kinerja Tahun 2022 BPSDM Provinsi Jambi yang terdiri dari Pembina, Penanggungjawab, Koordinator, dan Anggota;
- b. Bahwa Tim Penyusun Laporan Kinerja (LKj) yang namanya tersebut dalam lampiran surat keputusan ini dipandang cakap dan mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab;
- Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tatacara Pengendalian dan Evaluasi Rencana Pembangunan;
3. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah
5. Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20/M.PAN/11/2018 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama
6. Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
8. Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB Nomor 53 Tahun 2014, tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tatacara Riviui atas LkjIP;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan Pertama : Pembentukan Tim Penyusun Laporan Kinerja
- : Menunjuk dan mengangkat pejabat/pegawai yang namanya tercantum dalam lampiran Surat Keputusan ini sebagai Tim Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) pada BPSDM Provinsi Jambi
- Kedua : Tim bertugas menghimpun dan menyusun bahan-bahan laporan yang relevan dan menyusunnya sebagai berikut :
1. LkjIP
 2. Dokumen Perjanjian Kinerja (PK)
 3. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun
 4. Riviui Indikator Kinerja Utama (IKU)

5. Rivi Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) tahun 2022-2026)

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

Ditetapkan di : Jambi
Pada Tanggal : 12 Maret 2024
KEPALA BADAN



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

Lampiran : Surat Keputusan Pembentukan Tim Penyusun Laporan Kinerja
Nomor : SK-20/BPSDM-1.2/III/2025
Tanggal : 12 Maret 2025

**PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAMBI**

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

Ditetapkan di : Jambi
Pada Tanggal : 12 Maret 2025
KEPALA BADAN



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

—
|

LAMPIRAN MATRIKS TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI SAKIP PEMERINTAH PROVINSI JAMBI TAHUN 2023 (2024)

No.	Rekomendasi LHE 2023	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Status / Progress Penyelesaian
1.	Agar menyajikan diagram crosscutting sesuai dengan Keputusan Gubernur Jambi Nomor 729Kep.Gub/Setda.Org-2.2/2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Jambi	Cross cutting telah sesuai dengan Keputusan Gubernur Jambi Nomor 729Kep.Gub/Setda.Org-2.2/2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Jambi	1 dokumen	Maret 2024	BPSDM Provinsi Jambi	Selesai (Maret 2024)
2.	Agar Renja memuat informasi perbaikan/penyempurnaan untuk peningkatan kinerja yang lebih baik dari target yang direncanakan untuk peningkat target melainkan menginformasikan anggaran program dan kegiatan	Telah disajikan pada dokumen renja bab 2.2. Analisis Kinerja Pelayanan BPSDM	1 dokumen	Maret 2024	BPSDM Provinsi Jambi	Selesai (Maret 2024)
3.	Agar Dokumen Laporan Kinerja menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah	Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah	1 dokumen	Maret 2024	BPSDM Provinsi Jambi	Selesai (Maret 2024)
4.	Agar melakukan monitoring dan evaluasi (monev) Rencana Aksi dan evaluasi Rencana Kerja (Renja) triwulan 1,2,3 dan 4 dilakukan secara berjenjang oleh pimpinan unit kerja/bidang dengan mengetahui pimpinan PD yang disertai dengan jadwal evaluasi dan membuat notulensi rapat mempedomani Peraturan Gubernur Jambi Nomor 30 Tahun 2023 tentang Tata Naskah Dinas	Telah dilaksanakan monitoring dan evaluasi (monev) Rencana Aksi dan evaluasi Rencana Kerja (Renja) triwulan 1,2,3 dan 4 sebagaimana laporan terlampir. Tata naskah diterbitkan tanggal 29 Desember 2023, sedangkan laporan monev masih mengacu pada tata naskah lama, untuk tahun selanjutnya akan susun berdasarkan tata naskah terbaru	1 dokumen	Maret 2024	BPSDM Provinsi Jambi	Selesai (Maret 2024)
5.	Agar menerbitkan Surat Keputusan Kepala BPSDM tentang Evaluasi Kinerja Internal serta membubuhi nomor dan tanggal pada SK Tim Penyusun Laporan Kinerja yang telah diterbitkan	Sudah ada : <ul style="list-style-type: none"> • SK tim Evaluasi Kinerja Internal Nomor 42 ahun 2023 tanggal 15 Agustus 2023 • SK Tim Penyusun Laporan Kinerja Nomor 10 Tahun 2023 Tanggal 01 Februari 2023 	1 dokumen	Maret 2024	BPSDM Provinsi Jambi	Selesai (Maret 2024)

Lampiran 6 Matriks Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sakip Pemerintah Provinsi Jambi Tahun 2023 (2024)