



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJ) TAHUN ANGGARAN 2023

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung



RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJ) merupakan suatu dokumen evaluasi dalam melakukan penilaian kinerja yang telah ditetapkan dalam Dokumen Perjanjian Kinerja (PK), RPJMD, Rencana Strategis (Renstra) BPSDMD Provinsi Lampung tahun 2019 – 2024 untuk periode Tahun Anggaran 2023, dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur di lingkungan pemerintah Provinsi Lampung melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil di Provinsi Lampung.

Laporan Kinerja (LKJ) Tahun 2023 BPSDMD Provinsi Lampung Provinsi Lampung dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Pencapaian kinerja Sasaran Strategis yang telah ditetapkan dalam Dokumen perencanaan jangka menengah RPJMD dan Renstra BPSDMD Provinsi Lampung Provinsi Lampung 2019 – 2024, dan Dokumen Perubahan Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2023 dari 2 sasaran strategis yang diukur dengan 2 Indikator Kinerja Utama (IKU). Sasaran 1 dengan 1 program, yaitu ; **Program Pengembangan Sumber Daya Manusia** dengan 2 (dua) kegiatan pendukung. Capaian realisasi keuangan pada Triwulan IV sebesar 88,58%, dengan realisasi fisik program tercapai sebesar 91,61%.
- b. Sasaran 2 dengan 1 Program, yaitu : **Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah** terdiri dari 8 (delapan) kegiatan dengan capaian realisasi keuangan s.d. Triwulan IV sebesar 96,79%. Adapun realisasi fisik tercapai sekitar 98,44%.



Secara ringkas seluruh capaian kinerja dan realisasi fisik dan keuangan tersebut diatas, menjadi bahan evaluasi untuk mengetahui dengan pasti apakah pencapaian hasil, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan rencana pembangunan dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan pelaksanaan rencana pembangunan yang akan datang.

Bandar Lampung, Januari 2023

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI LAMPUNG,



YURNALIS, S. IP.
Pembina Utama Muda
NIP. 19690710 199003 1 006

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas Berkat, Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua sehingga dapat menyelesaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJ) Tahun 2023 di lingkungan BPSDMD Provinsi Lampung Daerah Provinsi Lampung.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJ) ini disusun berdasarkan Surat Edaran Nomor : 5 Tahun 2021 tentang Pelaporan Kinerja Pemerintah Daerah Dimana berdasarkan ketentuan pasal 18 Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014, setiap perangkat daerah yang merupakan entitas akuntabilitas kinerja, Menyusun dan menyajikan laporan kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang dialokasikan. Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Perangkat Daerah mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah merupakan suatu dokumen evaluasi dalam melakukan penilaian kinerja yang telah ditetapkan dalam Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) dan juga sebagai gambaran sampai dimana kita telah dapat mencapai sasaran yang diukur melalui indikator sasaran, khususnya Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah kita tetapkan dalam Perjanjian Kinerja (PK)

Kami menyadari bahwa penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJ) ini belum optimal, oleh karenanya kami sangat berterima kasih jika pihak yang terkait bersedia memberikan masukan sebagai upaya perbaikan dan penyempurnaan untuk menyusun Laporan Kinerja (LKJ) selanjutnya.

Harapan kami selanjutnya Laporan Kinerja (LKJ) ini dapat diterima dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan dan penataan serta peningkatan kinerja BPSDMD Provinsi Lampung Daerah Provinsi Lampung untuk masa yang akan datang.

Bandar Lampung, Januari 2023

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI LAMPUNG,**



YURNALIS, S. IP.
Pembina Utama Muda
NIP. 19690710 199003 1 006

DAFTAR ISI

HALAMAN

IKHTISAR	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR TABEL	

BAB

1.1	Latar Belakang	1
1.2	Gambaran Umum	2
1.3	Landasan Hukum	12
1.4	Sistematika	14

BAB II PERENCANAAN

2.1	RENSTRA 2019-2024	15	
A.	Visi dan Misi	16	
B.	Tujuan, Sasaran, Indikator		17
C.	IKU		18
D.	Perubahan PK 2022	21	

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1	Kerangka Pengukuran Kinerja	24	
3.2	Capaian Indikator Kinerja Utama PD 2022	34	
3.3	Pengukuran, Evaluasi dan Analisis	37	
	Capaian Kinerja Renstra 2019-2024 (IKU PPK 2022)			
3.4	Akuntabilitas Keuangan Pagu dan Realisasi	47	
	Keuangan TA. 2022		
3.5	Prestasi dan Penghargaan	54	
3.6	Tindak Lanjut LHE	55	

IV	PENUTUP		46
----	---------	-------	--	----

DAFTAR GAMBAR

HALAMAN

Gambar 1.1 SDM BPSDMD Provinsi Lampung Daerah Provinsi Lampung Berdasarkan Jenjang Pendidikan	19
Gambar 2.1 Visi Misi Provinsi Lampung25 dan 2022	
Gambar 3.1 Perbandingan realisasi Indikator 1 tahun 2021	45

DAFTAR TABEL

HALAMAN

Tabel 1.1 Dasar Hukum Pembentuk BPSDMD Provinsi Lampung	3
Tabel. 2.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BPSDMD Provinsi Lampung Daerah Provinsi Lampung	26
Tabel 2.2 Indikator Kinerja Utama BPSDMD Provinsi Lampung 2019-2024	28
Tabel 2.3 Perubahan Perjanjian Kinerja Perubahan BPSDMD Provinsi Lampung Lampung Tahun 2022	31
Tabel 3.1 Capaian Indikator Kinerja Utama BPSDMD Provinsi Lampung Tahun 2022 (RENSTRA 2019 – 2024) --- Halaman. 31	
Tabel 3.2 Capaian Indikator Kinerja BPSDMD Provinsi Lampung Tahun 2022 (Renstra 2019 - 2024) 34	
Tabel 3.3 Pencapaian Kinerja Sasaran BPSDMD Provinsi Lampung Tahun 2022 (Renstra 2019 – 2024)	
37	
Tabel 3.4 Pencapaian Target Misi BPSDMD Provinsi Lampung Tahun 2022 (Renstra 2019 - 2024)	
41	
Tabel 3.5 Kategori Pencapaian Indikator Sasaran BPSDMD Provinsi Lampung Tahun 2022 (Renstra 2019 - 2024)	
42	
Tabel 3.6 Analisis Pencapaian Sasaran 1 Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Aparatur (Renstra 2019 - 2024).....	
42	
Tabel 3.7 Analisis Pencapaian Sasaran 2 Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi (Renstra 2019 - 2024)	
44	
Tabel 3.9 Pagu dan Realisasi Anggaran Pemerintah Daerah Provinsi Lampung Tahun 2022	45

HALAMAN

Tabel 3.8 Pagu dan Realisasi Anggaran BPSDMD Provinsi Lampung Tahun 2022 Berdasarkan Indikator	47
Tabel 3.9 Efektifitas Anggaran terhadap Capaian Misi Pemerintah Daerah Provinsi Lampung Tahun 2022	53
Tabel 3.10 Efisiensi Anggaran Tahun 2022	53



BAB I



PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdaya guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggung jawaban secara periodik. Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, BPSDMD Provinsi Lampung Daerah selaku unsur pembantu pimpinan, dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi OPD sebagai sub sistem dari sistem pemerintahan daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.



Dalam perencanaan pembangunan, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, melainkan keselarasan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup Pemerintahan Kota, Provinsi dan Nasional.

Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, maka di terbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sehubungan dengan hal tersebut BPSDMD Provinsi Lampung diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJ). Penyusunan LKJ BPSDMD Provinsi Lampung Lampung Tahun 2023 yang dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

1.2. Gambaran Umum BPSDMD Provinsi Lampung

BPSDMD Provinsi Lampung dibentuk Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 12 tahun 1992 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pendidikan dan Latihan Provinsi Daerah Tingkat I Lampung sejalan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri dengan Nomor 19 Tahun 1992 menetapkan Struktur Organisasi dan Tata kerja Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Daerah Tingkat I.



Tabel 1.1 Dasar Hukum Pembentuk BPSDMD Provinsi Lampung

No	Uraian	Keterangan
1.	Peraturan Daerah Provinsi Lampung No. 12 tahun 1992	Tentang Organisasi dan Tata Kerja Pendidikan dan Latihan Provinsi Daerah Tingkat I Daerah Provinsi Lampung
2.	Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 16 Tahun 2000	Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Provinsi Lampung
3.	Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 12 tahun 2009	Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah provinsi Lampung
4.	Peraturan Gubernur Lampung Nomor 33 tahun 2010	Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas-dinas Daerah pada Pemerintahan
5.	Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 3 Tahun 2014	Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 12 tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah provinsi Lampung
6.	Peraturan Gubernur Lampung Nomor 10 tahun 2014	Perubahan atas Peraturan Gubernur Lampung Nomor 33 tahun 2010 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas-dinas Daerah pada Pemerintahan.
7.	Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 8 Tahun 2016	Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung
8.	Peraturan Gubernur Lampung Nomor 92 Tahun 2016	Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata kerja BPSDMD Provinsi Lampung Daerah Provinsi Lampung
9.	Peraturan Gubernur Lampung Nomor 4 Tahun 2018	Perubahan atas Peraturan Gubernur Lampung Nomor 92 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata kerja BPSDMD Provinsi Lampung Daerah Provinsi Lampung



10.	Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 4 Tahun 2019	Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung
11.	Peraturan Gubernur Lampung Nomor 56 Tahun 2019	Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tatakerja Perangkat Daerah Provinsi Lampung

Berdasarkan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 56 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tatakerja Perangkat Daerah Provinsi Lampung, BPSDMD Provinsi Lampung mempunyai tugas pokok ***”Melaksanakan Pengembangan sumber daya manusia aparatur dan non aparatur guna mendukung target pembangunan daerah di bidang penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”***.

Sedangkan untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana tersebut di atas, BPSDMD Provinsi Lampung Daerah Provinsi Lampung mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia provinsi;
- b. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintahan 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 pengembangan kompetensi bagi Sumber Daya Manusia non aparatur guna mendukung pencapaian target pembangunan daerah;
- f. Pelaksanaan administrasi BPSDMD Provinsi Lampung Daerah Provinsi; dan
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.



1.2.1. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan Struktural

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, BPSDMD Provinsi Lampung Daerah (BPSDM) Provinsi Lampung dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang membawahi 1 (satu) Sekretariat dan 4 (empat) bidang.

Tugas pokok jabatan struktural BPSDMD Provinsi Lampung Daerah Provinsi Lampung sebagaimana tertuang pada Peraturan Gubernur Lampung Nomor 56 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tatakerja Perangkat Daerah Provinsi Lampung sebagai berikut:

A. Kepala BPSDMD Provinsi Lampung Daerah Provinsi Lampung

- (1) Kepala Badan mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia aparatur dan non aparatur guna mendukung target pembangunan daerah di bidang penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di atas, Kepala Badan mempunyai fungsi:
 - a. Perumusan kebijakan teknis, rencana, dan program serta penetapan standar/pedoman;
 - b. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
 - c. Penyelenggaraan sertifikasi kompetensi;
 - d. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur;
 - e. Pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi Sumber Daya Manusia non aparatur guna mendukung target pembangunan daerah;
 - f. Pelaksanaan administrasi BPSDMD Provinsi Lampung Daerah Provinsi;
 - g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.



B. Sekretariat BPSDMD Provinsi Lampung Daerah Provinsi Lampung

- (1) Sekretariat mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif dan teknis kepada semua unsur di lingkungan BPSDMD Provinsi Lampung Daerah, serta fasilitasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota khususnya Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur.
- (2) Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
- (3) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Sekretariat mempunyai fungsi:
 - a. Penyusunan perencanaan, pemantauan, evaluasi, data, pelaporan program dan anggaran pengembangan sumber daya manusia aparatur provinsi;
 - b. Pelaksanaan anggaran, perbendaharaan keuangan, serta pelaporan keuangan dan aset;
 - c. Pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, keamanan dalam, perlengkapan, pengelolaan aset, dan dokumentasi;
 - d. Pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan jabatan fungsional, serta evaluasi kinerja aparatur sipil negara; dan
 - e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

C. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti

- (1) Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi teknis Inti.
- (2) Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
- (3) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti mempunyai fungsi:
 - a. Penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis inti;



- b. Penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren dan perangkat daerah penunjang;
- c. K,k]Penyelenggaraan pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren dan perangkat daerah penunjang;
- d. Pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren dan perangkat daerah penunjang;
- e. Pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi Sumber Daya Manusia non aparatur guna mendukung target pembangunan daerah; dan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

D. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional

- (1) Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi umum dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan konkuren, dan penyelenggara urusan pemerintahan umum, serta jabatan fungsional.
- (2) Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
- (3) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional mempunyai fungsi:
 - a. Penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis umum, pilihan, dan urusan pemerintahan umum bagi jabatan administrasi, serta jabatan fungsional;
 - b. Penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri kompetensi umum, pilihan, urusan pemerintahan umum bagi jabatan administrasi, dan jabatan fungsional;



- c. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi umum, pilihan, serta urusan pemerintahan umum bagi jabatan administrasi dan jabatan fungsional;
- d. Pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi Sumber Daya Manusia non aparatur guna mendukung target pembangunan daerah; dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

E. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial

- (1) Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan, dan prajabatan.
- (2) Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
- (3) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di atas, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial mempunyai fungsi :
 - a. Penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan, dan prajabatan;
 - b. Penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri bagi pimpinan daerah dan jabatan pimpinan;
 - c. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah dan jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan, dan prajabatan;
 - d. Pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan, dan prajabatan;
 - e. Pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi Sumber Daya Manusia non aparatur guna mendukung target pembangunan



BPSDMD Provinsi Lampung Daerah

daerah; dan

- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

F. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan

Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan sertifikasi kompetensi di tingkat provinsi dan kabupaten/kota, kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, dan kerjasama antara lembaga

- (1) Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan mempunyai fungsi:
 - a. Penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, dan kerjasama;
 - b. Pengelolaan lembaga sertifikasi penyelenggara pemerintahan dalam negeri provinsi;
 - c. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
 - d. Pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, dan sumber belajar;
 - e. Pelaksanaan kerjasama antar lembaga, pendidikan formal, dan pendidikan kepamongprajaan;
 - f. Pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi, pengelolaan sumber belajar, dan kerjasama; dan
 - g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.



1.2.2. Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, BPSDMD Provinsi Lampung Daerah Provinsi didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 84 orang yang terdiri dari 72 orang berstatus PNS, dan 12 orang merupakan tenaga PTHL, secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Sumber Daya Manusia (SDM) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung Berdasarkan Jenjang Pendidikan

PENDIDIKAN			GOLONGAN			
SD	:	3	IV/e	:	5	Orang
SL TP	:	-	IV/d	:	4	Orang
SL TA	:	1 2	IV/c	:	4	Orang
D3	:	2	IV/b	:	6	Orang
S1	:	2 4	III/d	:	19	Orang
S2	:	2 9	III/c	:	11	Orang
S3	:	2	III/b	:	12	Orang
			III/a	:	8	Orang
			II/d	:	8	Orang
			II/c	:	1	Orang
			II/b	:	5	Orang
			II/a	:	2	Orang
			I/d	:	0	Orang
			I/c	:	0	Orang
			I/b	:	3	Orang
			I/a	:	0	Orang

1.2.3. Sarana, Prasarana dan Sumber Anggaran

Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh BPSDMD Provinsi Lampung Daerah Provinsi Lampung adalah sebagai berikut :

1. Tanah dan Bangunan, yang terdiri dari :
 - Luas Tanah = 8,6524 Ha
 - Luas Bangunan = 5.548 M²
 - Ruang Belajar, 2 Unit
 - Ruang Belajar Gunung Seminung terdiri dari 6 kelas



BPSDMD Provinsi Lampung Daerah

- Ruang Belajar Gunung Way Umpu terdiri dari 1 kelas
 - Aula Gunung Krakatau dengan kapasitas ± 500 orang
 - Gedung Asrama, 3 unit
 - Asrama Gunung Pesagi terdiri dari 42 kamar dengan daya tampung 3 orang per kamar
 - Asrama Gunung Tanggung terdiri dari 16 kamar dengan daya tampung 2 orang per kamar
 - Asrama Gunung Betung terdiri dari 9 kamar dengan daya tampung 2 orang per kamar
 - Asrama Gunung Rajabasa (VIP) terdiri dari 15 kamar dengan daya tampung 2 orang per kamar
 - Ruang Perkantoran, 4 unit
 - Ruang Makan, 2 unit
 - Ruang makan VIP kapsitas 80 orang
 - Ruang makan kapasitas 150 orang
 - Laboratorium Komputer, 1 unit
 - Laboratorium Bahasa, 1 unit
 - Ruang Perpustakaan, 1 unit
 - Ruang Widyaiswara, 1 unit
 - Ruang Foto Copy, 1 unit
 - Ruang Musholla, 1 unit
 - Ruang Kamar Mandi/WC, 91 unit
 - Ruang Gudang, 6 unit
 - Ruang Kebugaran, 1 unit
 - Lapangan Voli, 1 unit
 - Lapangan Bulu Tangkis, 1 unit
2. Perangkat Penunjang lainnya :
- Lemari Kantor, 21 buah
 - Lemari peserta, 82 unit



- Tempat tidur, 200 unit
- Wireles, 12 unit
- Sound System, 3 unit
- Meja Belajar, 450 unit
- Komputer, 15 unit
- Papan whiteboard, 11 unit
- Laptop, 12 unit
- LCD, 8 unit
- Genset 30.000 watt, 1 unit
- Genset 10.000 watt, 1 unit
- Kursi makan, 120 buah
- Meja Makan, 20 buah
- Filling kabinet, 15 buah
- Meja Kerja, 80 buah

3.Kendaraan

Dinas/Operasional :

- Kendaraan Roda Empat (mobil), 3 unit
- Kendaraan Roda Dua (Motor), 2 unit

Anggaran yang digunakan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BPSDMD Provinsi Lampung Daerah Provinsi Lampung yang dijabarkan ke dalam program kerja bersumber dari:

- a) Dana APBD Provinsi Lampung.
- b) Dana APBD Kabupaten/Kota yang disetorkan ke Kas Pemerintah Daerah Provinsi Lampung untuk Diklat Swadana yang peserta berasal dari Kabupaten/Kota.

1.3. Landasan Hukum Penyusunan Laporan Kinerja

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJ) BPSDMD Provinsi Lampung daerah Provinsi Lampung tahun 2023 disusun dengan landasan hukum :

1. Undang – undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan kedua atas Undang – undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;



2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan Dan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Lampung Tahun Anggaran 2019 – 2024;
6. Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung;
7. Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Pembentukan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Lampung Tahun Anggaran 2021;
8. Peraturan Gubernur Lampung Nomor 17 Tahun 2017 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Lampung;
9. Peraturan Gubernur Nomor 53 Tahun 2019 Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Provinsi Lampung Tahun 2021;
10. Peraturan Gubernur Nomor 56 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tatakerja Perangkat Daerah Provinsi Lampung;
11. Peraturan Gubernur Nomor 53 Tahun 2021 Tentang Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (P-RKPD) Provinsi Lampung Tahun 2021;
12. Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2021 Tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Lampung Tahun Anggaran 2021;
13. Surat Keputusan Kepala Badan Nomor 890/35a/V.05/Sekrt/2019 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) di Lingkungan BPSDMD Provinsi Lampung Daerah Provinsi Lampung.



1.4. Sistematika

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Lampung Tahun 2023 adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Meliputi Gambaran Umum, Tugas dan Fungsi, Isu Strategis Pemerintah Provinsi Lampung, Dasar Hukum, Inovasi daerah dan Sistematika Penulisan.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Meliputi Perencanaan Strategis Perubahan RPJMD Perubahan RPJMD, Perubahan Perjanjian Kinerja 2023.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Meliputi Capaian IKU, Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja, Faktot Pendukung dan Penghambat, Solusi, Efisiensi dan Efektifitas sesuai dengan Periode Perubahan RPJMD Provinsi Lampung serta Akuntabilitas Keuangan Tahun 2023.

BAB IV PENUTUP

Meliputi Simpulan dari Perencanaan Strategis dan Akuntabilitas Kinerja sesuai dengan Periode Perubahan RPJMD serta rekomendasi kebijakan terhadap hasil kinerja tahun berjalan dalam pencapaian kondisi akhir 2024.



PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis 2019 - 2024

Renstra BPSDMD Provinsi Lampung tersebut ditujukan untuk mewujudkan visi dan misi daerah sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD)

Lampung Tahun 2019-2024. Penyusunan Renstra BPSDMD Provinsi Lampung telah melalui tahapan - tahapan yang simultan dengan proses penyusunan RPJMD Lampung Tahun 2019-2024 dengan melibatkan stakeholders pada saat dilaksanakannya Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) RPJMD, Forum SKPD, sehingga Renstra BPSDMD Provinsi Lampung merupakan hasil kesepakatan bersama antara BPSDMD Provinsi Lampung dan stakeholder.



A. Visi dan Misi Daerah Provinsi Lampung

Visi adalah gambaran kondisi ideal yang diinginkan pada masa mendatang oleh pimpinan dan seluruh staf Provinsi Lampung. Visi mengandung makna bahwa Provinsi Lampung dengan potensi, keragaman dan kompleksitas masalah



BPSDMD Provinsi Lampung Daerah

yang tinggi, harus mampu dibangun menuju Provinsi Lampung yang Bermartabat serta Unggul, Nyaman dan Sejahtera. Visi Misi Provinsi Lampung Tahun 2019-2024 adalah :



Gambar 2.1 Visi Misi Provinsi Lampung

BPSDMD Provinsi Lampung sebagai instansi pemerintah memiliki misi yang berada di tangan ke 2 (dua) yaitu Mewujudkan “**Good Governance**” untuk meningkatkan kualitas dan pemerataan publik.

Good Governance merupakan perangkat untuk menciptakan penyelenggaraan negara yang solid, bertanggung jawab, efektif dan efisien. Keberhasilan pelaksanaan good governance dapat dinilai dari kepatuhan terhadap prinsip-prinsip pendukungnya diantaranya akuntabilitas, transparansi, serta efisiensi dan efektivitas. Dalam



penyelenggaraan good governance diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur dan sah dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan agar berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

B. Tujuan, Sasaran dan Indikator

Dalam rangka mewujudkan dan menjalankan Visi dan Misi Gubernur Terpilih Provinsi Lampung periode 2019-2024, terutama pencapaian Misi Kedua yaitu **“Mewujudkan good governance”** untuk meningkatkan kualitas dan pemerataan pelayanan publik, ditetapkan tujuan dan sasaran sebagai berikut:

“Terwujudnya pengelolaan pengembangan kompetensi aparatur yang efektif”.

Secara rinci tujuan dan sasaran jangka menengah BPSDMD Provinsi Lampung Daerah Provinsi Lampung tahun 2019 – 2024 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 2.1 Tujuan dan Sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA					
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
Terwujudnya pengelolaan pengembangan kompetensi aparatur yang efektif	Meningkatnya kompetensi SDM aparatur	Persentase Aparatur yang Memiliki Sertifikat Diklat	12,50 %	20,28 %	25,34 %	32,39 %	38,30 %	48,40 %
	Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan diklat	Nilai Akreditasi	B	B	B	A	A	A



C. Indikator Kinerja Utama

Pemerintah Lampung telah menetapkan Indikator Kinerja Utama untuk tingkat Pemerintah Daerah dan masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah melalui Keputusan Kepala BPSDMD Provinsi Lampung Nomor : 890/2939/V.05/Sekrt/2021 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama di lingkungan BPSDM Provinsi Lampung Tahun 2019 - 2024.

Adapun penetapan Indikator Kinerja Utama BPSDMD Provinsi Lampung tahun 2023 adalah sebagai berikut:



Tabel 2.2 Indikator Kinerja Utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung 2019-2024

NO	SASARAN STRATEGIS	IKU	SATUAN	PENJELASAN		KET/KRITERIA:
				ALASAN	FORMULASI / CARA PENGUKURAN	
1.	Meningkatnya kompetensi SDM aparatur	Persentase Aparatur yang Memiliki Sertifikat Diklat	%	<p>Makna Indikator: Persentase Aparatur yang memiliki Sertifikat Diklat yaitu indikator untuk mengukur pencapaian peningkatan kompetensi SDM aparatur yang dihitung dari hasil pos test dan evaluasi kelulusan peserta pelatihan</p> <p>Alasan Pemilihan: Sesuai dengan amanat UU 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan PP 11 Tahun 2017 tentang</p>	Jumlah aparatur yang memiliki sertifikat diklat dibagi Jumlah Keseluruhan aparatur Pemerintah Provinsi Lampung Non Guru x 100%	<ol style="list-style-type: none"> UU Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 31 tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di lingkungan Depdagri dan Pemda Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan pelatihan Jabatan Pegawai negeri Sipil



				<p>Manajemen PNS bahwa setiap aparatur harus memenuhi persyaratan kompetensi baik Teknis, Manajerial, Sosio Kultural maupun Pemerintahan dalam rangka untuk menempatkan SDM yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, untuk itu perlu diukuri peningkatan kompetensi ASN Pemprov Lampung setelah mengikuti diklat.</p>		<p>6. Peraturan LAN Nomor 2 tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II</p> <p>7. Peraturan LAN Nomor 15 tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas</p> <p>8. Peraturan LAN Nomor 16 tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Administrator</p> <p>9. Perkal nomor 16 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Perka LAN nomor 10 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Prajabatan CPNS Golongan I, II dan atau Golongan III yang diangkat dari Tenaga Honorer Kategori 1 dan atau Kategori 2</p>
--	--	--	--	--	--	---



						<p>10. Perkal nomor 17 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Perka LAN nomor 21 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III</p> <p>11. Perkal nomor 18 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Perka LAN nomor 22 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan I dan Golongan II</p>
2.	Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan diklat	Nilai Akreditasi	Nilai Kategori	<p>Makna Indikator: Nilai akreditasi yaitu hasil penilaian kelayakan Pelatihan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara</p> <p>Alasan Pemilihan : Memberikan gambaran komprehensif penjaminan mutu pelatihan untuk menjamin kualitas, efisiensi, efektifitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pelatihan pegawai Aparatur Sipil Negara guna peningkatan kualitas penyelenggaraan dan layanan</p>	Berdasarkan hasil Kualifikasi Nilai Akreditasi	<p>1. Peraturan Kepala LAN No. 13 Tahun 2020 tentang Akreditasi Pelatihan</p> <p>2. Peraturan Kepala LAN No. 16 Tahun 2013 tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Diklat Pemerintah Penyelenggara Diklat Prajabatan dan Kepemimpinan</p> <p>3. Peraturan Kepala LAN No. 17 Tahun 2013 tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Diklat Pemerintah Penyelenggara Diklat Fungsional</p> <p>4. Peraturan Kepala LAN No. 18 Tahun 2013 tentang Pedoman Akreditasi Diklat Pemerintah Penyelenggara Diklat Pelatihan Teknis</p>



				<p>diklat/pengembangan kompetensi dari penilaian unsur lembaga.</p> <p>Penyelenggara Pelatihan :</p> <ul style="list-style-type: none">a. Organisasi dan kepemimpinanb. Manajemen SDMc. Manajemen sumber dayad. Kemitraan dan hubungan pemangku kepentingane. Manajemen pelayananf. Manajemen mutug. Hasil kinerja utamah. Manajemen pengetahuan dan inovasi dan penilaian unsur akreditasi program : <ul style="list-style-type: none">a. Perencanaan program pelatihanb. Penyelenggaraan pelatihanc. evaluasi pelatihand. hasil penyelenggaraan pelatihane. pembiayaan pelatihanf. Sarana pendukung program pelatihan		
--	--	--	--	--	--	--



D. Perubahan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2023

Penyusunan Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung Tahun 2023 mengacu pada dokumen Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung Lampung Tahun 2019 - 2024 dan dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPA) Tahun 2023. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung telah menetapkan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2023 dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 2.3 Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung Tahun 2023

NO	SASARAN STRATEGIS	IKU /INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1.	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Aparatur Meningkatkan kompetensi SDM aparatur	Persentase Aparatur yang Memiliki Sertifikat Diklat	%	38,30
2.	Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan diklat	Nilai Akreditasi	Nilai akreditasi	B

Adapun Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung dapat dilihat pada Lampiran ; 2.3.1 berikut:

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2023
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI LAMPUNG**

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

Nama : **YURNALIS. S.IP. M.Si.**
 Jabatan : **KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYAMANUSIA DAERAH PROVINSI LAMPUNG**



Selanjutnya disebut Pihak Pertama,

Nama : **ARINAL DJUNAI DI**
Jabatan : **GUBERNUR LAMPUNG**

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab 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.

Telukbetung, Oktober 2023.

Pihak Kedua,

**ARINAL
DJUNAI DI**

Pihak Pertama,

KEPALA BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI LAMPUNG,

YURNALIS. S.IP. M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19690710 199003 1 006



BAB III



AKUNTABILITAS KINERJA

Pengertian akuntabilitas pada dasarnya memberikan suatu petunjuk sasaran pada hampir semua reformasi sektor publik dan mendorong pada munculnya tekanan untuk pelaku kunci yang terlibat untuk bertanggung jawab dan untuk menjamin kinerja pelayanan publik yang baik. Prinsip akuntabilitas adalah merupakan pelaksanaan

pertanggungjawaban dimana dalam kegiatan yang dilakukan oleh pihak yang terkait harus mampu mempertanggungjawabkan pelaksanaan kewenangan yang diberikan di bidang tugasnya. Prinsip akuntabilitas terutama berkaitan erat dengan pertanggungjawaban terhadap efektivitas kegiatan dalam pencapaian sasaran atau target kebijakan atau program yang telah ditetapkan itu.

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. BPSDMD





Provinsi Lampung selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja (LKJ) BPSDMD Provinsi Lampung yang dibuat

sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJ). Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2015-2019 maupun Rencana Kerja Tahun 2023

Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan Visi dan Misi BPSDMD Provinsi Lampung.

3.1. Kerangka Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian indikator kinerja utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran.



Dalam rangka memberikan kesimpulan pengukuran kinerjanya, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung menetapkan kategorisasi pencapaian kinerja sesuai Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berdasarkan capaian rata-rata atas indikator kinerja menjadi beberapa kategori sebagai berikut:

Tabel 3.1 Predikat Pencapaian Kinerja

No	Kategori/Interpretasi	Realisasi Kinerja
1	Sangat Memuaskan	Lebih dari 90%
2	Memuaskan	Diatas 80% sampai dengan 90%
3	Sangat Baik	Diatas 70% sampai dengan 80%
4	Baik	Diatas 60% sampai dengan 70%
5	Cukup	Diatas 50% sampai dengan 60%
6	Kurang	Kurang dari 50%

Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan pencapaian IKU Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung.



3.2. Capaian Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Tahun 2023

Target sasaran organisasi/IKU Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia daerah Provinsi Lampung pada akhir tahun 2023 adalah :

Tabel 3.2.1 Target IKU/Indikator Kinerja Utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung Tahun 2023 (Renstra 2019-2024)

No	Indikator Kinerja	Kondisi Awal (Tahun 2019)		Target dan Realisasi Kinerja (%)				
				2020	2021	2022	2023	2024
1.	Persentase Aparatur yang memiliki Sertifikat Diklat	Target	12,54	20,28	25,34	32,39	38,30	48,40
		Realisasi	12,50	18,28	23,49	32,39	38,40	-
2.	Nilai Akreditasi	Target	B	B	B	A	A	A
		Realisasi	B	B	B	B	B	-

Berdasarkan tabel diatas, dari 2 (dua) Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung, capaian kinerja 2 (dua) Indikator tersebut adalah sebagai berikut;

1. Indikator Presentase Persentase Aparatur yang memiliki Sertifikat Diklat dengan realisasi kinerja pada tahun 2019 adalah 12,50 (tercapai 99,69%), sedangkan tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan menjadi 18,28 pada tahun 2020 (hanya tercapai 90,14%) dan 23,49 pada tahun 2021 (tercapai 92,70%) hal tersebut disebabkan adanya covid-19 pada tahun 2020 dan pada tahun 2021 masih dalam rangka pemulihan pasca covid 19. Pada tahun 2022 realisasi sebesar 100% yaitu 32,39 dan pada tahun 2023 mengalami kelebihan target (tercapai 100,27%) dari target 38,30.
2. Kinerja IKU/Sasaran Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan diklat berupa Nilai Akredetasi dengan target indikator yang ingin dicapai tahun 2023 yaitu A. Pada periode Maret 2022 penilaian akredetasi dilakukan melalui penilaian kelayakan terhadap Lembaga Administrasi Negara, dan penilaian kelayakan terhadap program pelatihan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara. Dari hasil reakredetasi tahun 2022 tersebut, didapat hasil yang tertuang dalam surat nomor : 2714/k.1/PDP.09 tanggal 28 April 2022



tentang penyampaian status akreditasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung tahun 2022. Secara rata-rata perolehan penilaian akreditasi program pelatihan sebesar 81,445, dimana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung meraih predikat terakreditasi B dengan masa berlaku status terakreditasi sampai 3 (tiga) tahun ke depan.

3.3 Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Renstra 2019-2024 (IKU PPK 2023)

Analisis pengukuran capaian Indikator Kinerja Utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung tahun 2023 berdasarkan Renstra 2019-2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3.1 Pencapaian Sasaran 1 (2019-2023)

Sasaran 1	
Sasaran 1	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur
IKU 1	Peresentase Aparatur yang Memiliki Sertifikat Diklat
Satuan	Tahun

Capaian Persentase Aparatur yang Memiliki Sertifikat Diklat Tahun 2019-2023				
No	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
1	2019	12,54	12,50	99,69
2	2020	20,28	18,28	110,94
3	2021	25,34	23,49	92,70
4	2022	32,39	32,39	100,00
5	2023	38,30	38,40	100,27



Pada tabel 3.3 di atas, terlihat bahwa target yang ingin dicapai di tahun 2023 pada indikator **Persentase Aparatur yang Memiliki Sertifikat Diklat** adalah sebesar 38,30%. Target 38,30% tersebut adalah akumulasi dari capaian kinerja tahun



BPSDMD Provinsi Lampung Daerah

sebelumnya, adapun kinerja indikator sasaran didapat melalui formulasi persentase jumlah aparatur yang memiliki sertifikat diklat pada tahun berjalan dibagi dengan jumlah keseluruhan aparatur Pemerintah Provinsi Lampung dikalikan 100%, dimana pada tahun 2023 terdapat penambahan sebanyak 711 orang dari peserta diklat, adapun total sebelumnya sebanyak 4.932 orang aparatur yang telah memiliki sertifikat diklat di tahun 2022, sehingga total akumulatif s.d tahun 2023 adalah 5.643 orang, sedangkan jumlah aparatur Pemerintah Provinsi Lampung keseluruhan terdapat 14.694 orang (Sumber: BKD Provinsi Lampung Januari 2024), maka capaian indikator kinerja utama/sasaran strategis yang dicapai:

$$= \frac{\text{Jumlah aparatur yang memiliki sertifikat diklat pada tahun berjalan}}{\text{Jumlah keseluruhan aparatur pemerintah provinsi Lampung}} \times 100\%$$
$$= \frac{5.643}{14.694} \times 100\% = 38,40\%$$

Nilai tersebut sama dengan target yang ditetapkan 38,40%, atau target terealisasi sebesar 100,27%.

Tabel 3.2.2 Pencapaian Sasaran 1 (2024 – Sumatera Selatan)

Sasaran 1		
Sasaran 1	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur	
IKU(1/20)	Persentase Aparatur yang Memiliki Sertifikat Diklat	
Satuan	Angka	
2024		BPSDMD Sumatera Selatan
Target	Capaian	-
48,40	79,34%	

Capaian Sasaran I Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah/IKU 1 sampai dengan tahun 2024 didapat dari perbandingan capaian realisasi IKU 1 pada Tahun 2023 terhadap Target Akhir Renstra (Tahun 2024) sebagaimana berikut :

$$\frac{\text{Capaian Realisasi IKU 1 pada Tahun 2023}}{\text{Target Akhir Rfenstra Tahun 2024}} = \frac{38,40}{48,40} = 79,34\%$$

Target Akhir Rfenstra Tahun 2024 48,40

Capaian kinerja mencapai **79,34%** dan bila dibandingkan dengan capaian kinerja Sasaran I/IKU 1 BPSDMD Sumatera Selatan pada tahun 2022 sudah mencapai 183,91 % (Sumber : Renstra Perubahan BPSDMD Sumatera Selatan Tahun 2022; adapun capaian kinerja pada tahun 2023 belum dirilis sampai dengan saat ini) sehingga capaian kinerja Sasaran I/IKU 1 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung lebih rendah 104,57 poin dari capaian kinerja pada Sasaran 1/IKU 1 BPSDMD Sumatera Selatan .



3.3.2 IKU/Sasaran 2: Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi

IKU/Sasaran 2, meningkatnya kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan diklat didukung oleh 1 (satu) indikator kinerja yaitu : Nilai Akreditasi.

Sasaran 2
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi

Pencapaian sasaran 2 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.3.2 Pencapaian Kinerja Sasaran II Tahun 2023

Sasaran	Indikator	Target Kinerja Tahun 2023		Realisasi Kinerja Tahun 2023		Tingkat Capaian Kinerja (%)	Kategori Kinerja
		Kategori	Nilai	Kategori	Nilai		
Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan diklat	Nilai Akreditasi	A	≥ 91	B	81,445	89,50	Baik

Pada tabel diatas terlihat bahwa target yang ingin dicapai pada tahun 2023 untuk **indikator Nilai Akreditasi** yaitu nilai akreditasi A. Pada tahun 2023, target kinerja yang ingin dicapai yaitu A. Nilai Akreditasi ini didapat pada saat penilaian akreditasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung pada bulan Maret 2022. Pada periode Maret telah dilakukan penilaian reakreditasi terhadap Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung sebagai Lembaga pelatihan pemerintah, mengingat masa berlaku nilai akreditasi sebelumnya berakhir pada tanggal 22 Mei 2022.

Dari hasil pelaksanaan reakreditasi tahun 2022 tersebut, didapat hasil yang tertuang dalam surat Nomor : 2714/k.1/PDP.09 tanggal 28 April 2022 tentang penyampaian status akreditasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung 2022, yaitu :

1. Untuk akreditasi Lembaga penyelenggara pelatihan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung meraih nilai 81,261 atau terakreditasi Bintang 1.



BPSDMD Provinsi Lampung Daerah

2. Untuk akreditasi program pelatihan dalam hal ini program pelatihan yang dinilai adaalah Pelatihan Kepemimpinan dan Pelatihan Dasar CPNS, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung meraih ;
 - Pelatihan Kepemimpinan Adminsitrator : 81,665 (terakreditasi B)
 - Pelatihan Kepemimpinan Pengawas : 81,641 (terakreditasi B)
 - Pelatihan Dasar CPND=S : 81, 039 (Terakreditasi B)

Secara rata-rata perolehan penilaian akreditasi program pelatihan sebesar 81,445, dimana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung meraih predikat terakreditasi B dengan masa berlaku status terakreditasi sampai 3 (tiga) tahun kedepan.

Berdasarkan penjabaran sebelumnya di atas, maka dapat dijelaskan bahwa capaian kinerja sasaran Meningkatkan kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan diklat, dengan indikator kinerja sasaran 2/IKU 2 Nilai Akreditasi terealisasi B (rata-rata nilai hasil akreditasi program pelatihan : 81,445).

Capaian realisasi tersebut dibawah dari target yang ditetapkan yaitu Akreditasi A (rentang nilai ≥ 91 sd.100). Untuk menentukan tingkat capaian kinerja sasaran, maka perlu dilakukan pengukuran dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun berjalan dikali 100%. Dari hasil pengukuran tersebut didapat hasil :

$$\begin{aligned} \text{Tingkat Capaian Kinerja (\%)} &= \frac{\text{Realisasi Kinerja} \times 100\%}{\text{Target Kinerja}} \\ &= \frac{81,445}{91} = 89,50\% \end{aligned}$$

Selanjutnya hasil tingkat capaian kinerja tersebut, dikelompokkan kedalam kategori kinerja sesuai dengan nilai yang didapat. Untuk nilai kinerja 89,50% masuk ke dalam kategori tinggi (rentang nilai dari 76% \geq 90%).

Secara garis besar, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung belum optimal dalam mewujudkan target sasaran Meningkatkan Kualitas Pengelolaan dan Penyelenggaraan Diklat. Hal ini



BPSDMD Provinsi Lampung Daerah

terlihat pada capaian indikator kinerja sasaran 2/IKU 2 khususnya capaian tahun 2023 masih dibawah target kinerja yang ditetapkan dalam Renstra BPSDMD 2019-2024 (Nilai akreditasi tercapai B dari target Akreditasi A yang ditetapkan), dan belum meningkat dari hasil reakreditasi tahun 2019. Tahun 2023 adalah tahun keempat renstra 2019-2024, capaian kinerja indikator 2 " Nilai Akreditasi " tahun ini dengan nilai akreditasi B, bila dibandingkan dengan target akhir renstra Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah Provinsi Lampung maka capaian kerjanya mencapai 90.49%.

Capaian nilai akreditasi secara langsung mempresentasikan kualitas dan kelayakan penyelenggaraan pelatihan ASN, hal ini dikarenakan penilaian akreditasi bertujuan sebagai penjaminan mutu untuk menjamin kualitas, efisiensi, efektifitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pelatihan, Pegawai Aparatur Sipil Negara. Dengan capaian akreditasi B, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung perlu melakukan upaya-upaya perbaikan secara konkret melalui langkah-langkah strategis yang diambil oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung dalam rangka tercapainya sasaran organisasi. Upaya-upaya perbaikan yang dapat dilakukan antara lain dengan menindaklanjuti catatan perbaikan dari hasil penilaian akreditasi oleh LAN, diantaranya dengan melakukan peningkatan sarana prasarana pelatihan, dan pemenuhan teknologi informasi/pengembangan system informasi dalam penyelenggaraan pelatihan untuk pelaksanaan belajar mengajar, yang dapat direncanakan pada tahun berikutnya.

Penilaian kelayakan terhadap Lembaga Penyelenggara dilaksanakan melalui pemberian penilaian berdasarkan unsur : a. organisasi dan kepemimpinan, b. manajemen sumber daya manusia, c. manajemen sumber daya, d. kemitraan dan hubungan pemangku kepentingan, e. manajemen pelayanan, f. manajemen mutu, g. hasil kinerja utama, dan h. manajemen pengetahuan dan inovasi Sedangkan penilaian kelayakan terhadap program Pelatihan dilaksanakan melalui pemberian penilaian berdasarkan unsur sebagai berikut : a. perencanaan program Pelatihan, b. Penyelenggaraan pelatihan, c. evaluasi pelatihan, yang dilakukan terhadap program pelatihan kepemimpinan dan latsar CPNS.



BPSDMD Provinsi Lampung Daerah

Setiap lembaga pelatihan harus berkomitmen untuk mencapai akreditasi. Dengan predikat akreditasi akan membangun kepercayaan stakeholders untuk mengembangkan kompetensi pegawai di lembaga-lembaga pelatihan. Selain itu akreditasi yang diberikan kepada setiap lembaga pelatihan merupakan salah satu bentuk pengakuan LAN atas terpenuhinya standar yang seharusnya dimiliki oleh Lembaga Pelatihan ASN.

Tabel 3.3.4

Berikut adalah Akredetasi Lembaga Diklat Kementerian/Lembaga berdasarkan data dari SIPKA-LAN RI tanggal : 17 Maret 2023 (BPSDMD Provonsi Lampung dan BPSDM se-Sumatera)

No	Nama Lembaga Diklat	Nama Diklat	Nilai Akredetasi
1	BPSDM Aceh	PKP	B
		Diklat Prajabatan III	B
		Latsar CPNS III	B
		PKP	B
2	BPSDMD Provinsi Lampung	PKA	B
		Diklat Prajabatan III	B
		Latsar CPNS III	B
		PKP	B
3	BPSDM Sumatera Selatan	Diklat Prajabatan	B
		PKP	B
		PKA	B
		Latsar CPNS III	B
4	BPSDM Provinsi Bengkulu	PKA	C
		Diklat Prajabatan III	B
		Latsar CPNS III	B
		PKP	B
5	BPSDM Riau	Diklat Prajabatan III	B
		PKA	B
		Latsar CPNS III	B
		PKP	B



6	BPSDM Sumatera Barat	PKP	B
		Latsar CPNS III	B
		PKA	B
7	BPSDM Sumatera Utara	PKA	C
		Latsar CPNS III	A
8	BPSDM Jambi	Latsar CPNS III	B
		PKP	B
		PKA	B
9	BKPSDMD PN Bangka Belitung	PKP	C
		Latsar CPNS III	B
		PKA	B

3.3.3. Evaluasi dan Analisis

Evaluasi dilakukan dengan maksud untuk mengetahui dengan pasti apakah pencapaian hasil, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan rencana pembangunan dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan pelaksanaan rencana pembangunan yang akan datang. Fokus utama evaluasi diarahkan kepada keluaran (outputs), hasil (outcomes) dan dampak (impacts) dari pelaksanaan rencana pembangunan. Oleh karena itu, dalam perencanaan yang transparan dan akuntabel, harus disertai dengan penyusunan indikator kinerja pelaksanaan rencana, sekurang-kurangnya meliputi : (i) indikator masukan, (ii) indikator keluaran, dan (iii) indikator hasil/manfaat.

Didalam pelaksanaannya, kegiatan evaluasi dapat dilakukan pada berbagai tahapan yang berbeda, yaitu :

1. Evaluasi pada tahap perencanaan (ex-ante), yaitu evaluasi dilakukan sebelum ditetapkannya rencana pembangunan dengan tujuan untuk memilih dan menentukan skala prioritas dari berbagai alternatif dan kemungkinan cara mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya;
2. Evaluasi pada tahap pelaksanaan (on-going), yaitu evaluasi yang dilakukan saat pelaksanaan rencana pembangunan untuk menentukan tingkat kemajuan pelaksanaan rencana dibandingkan dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.



3. Evaluasi pada tahap pasca - Pelaksanaan (ex-post), yaitu evaluasi yang dilaksanakan setelah pelaksanaan rencana berakhir, yang diarahkan untuk melihat apakah pencapaian (keluaran/hasil/dampak) program mampu mengatasi masalah pembangunan yang ingin dipecahkan. Evaluasi ini digunakan untuk menilai efisiensi (keluaran dan hasil dibandingkan masukan), efektivitas (hasil dan dampak terhadap sasaran), ataupun manfaat (dampak terhadap kebutuhan) dari suatu program.

Evaluasi bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Selain itu, dalam evaluasi kinerja dilakukan pula analisis.

3.4 Akuntabilitas Keuangan, Pagu dan Realisasi Keuangan TA. 2023

Selama Tahun pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai Pemerintah Daerah Provinsi Lampung dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Lampung dan berupa setoran kab/kota dengan total nilai keseluruhan adalah sebesar **Rp. 34.183.099.102,36,-** sedangkan realisasi anggaran mencapai **Rp. 32.114.493.115,00** atau dengan serapan dana mencapai 93,95%,

Adapun rincian pagu dan realisasi anggaran yang terkait dengan pencapaian target kinerja tujuan dan sasaran pada setiap Misi RPJMD Provinsi Lampung pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.8
Pagu dan Realisasi Anggaran BPSDMD
Provinsi Lampung Tahun 2023 Berdasarkan
Indikator Kinerja

No.	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	%
Indikator Utama				
1.	Persentase Aparatur yang Memiliki Sertifikat Diklat	22.363.655.052,36	21.645.164.182	96,79



BPSDMD Provinsi Lampung Daerah

2.	Nilai Akreditasi	11.819.444.050,00	10.469.328.933	88,58
JUMLAH		34.183.099.102,36	32.114.493.115	93,95

Dari tabel diatas dapat diketahui anggaran yang direncanakan dan dimanfaatkan untuk pencapaian IKU organisasi serta tingkat efisisensi yang telah dilakukan oleh BPSDMD Provinsi Lampung Daerah Provinsi Lampung pada tahun 2023, namun ada beberapa kendala yang menyebabkan tidak tercapainya realiasasi keuangan, diantaranya dikarenakan setoran diklat kabupaten/kota tidak terlaksana sesuai target.



3.5 Hambatan dan Kendala

Beberapa permasalahan yang dihadapi terkait pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung untuk Tahun Anggaran 2023 antara lain:

- a) Terdapat sub kegiatan yang capaian indikator kinerja dibawah 100% yaitu sub kegiatan Pengadaan Mebel dengan capaian 50%, hal ini disebabkan anggaran untuk pengadaan lemari obat dan karpet yang tertera dalam SSH/DPA lebih rendah dari harga pasar. Sub kegiatan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota dengan realisasi kinerja fisik sebesar 62,35%. Hal ini disebabkan karena dari 85 calon peserta uji kompetensi fungsional Pol PP, P2UPD dan Widyaiswara, hanya tercapai 53 orang peserta saja yang mengikuti uji kompetensi yaitu uji kompetensi Fungsional Pol PP dan P2UPD, sedangkan untuk uji kompetensi Widyaiswara tidak jadi dilaksanakan karena belum ada jadwal pelaksanaan ukom dari LAN RI sampai akhir tahun 2023, dan Sub kegiatan ;
- b) Proses penyusunan pelaporan dan evaluasi program yang belum optimal, sehingga data kinerja program dan kegiatan yang dilaksanakan BPSDMD Provinsi Lampung belum terkelola dengan baik;
- c) Sumber daya manusia yang kurang jumlahnya, menjadi salah satu faktor penghambat efektifitas pencapaian kinerja, selain itu masih kurangnya motivasi kerja dan tingkat kedisiplinan SDM sehingga perlu pembinaan intensif dari atasan;

3.6 Solusi, Efisiensi dan Efektifitas Sesuai dengan Periode Perubahan RPJMD Provinsi Lampung serta Akuntabilitas Keuangan Tahun 2023

3.5.1 Solusi/Upaya Pemecahan Masalah

Untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi pada tahun anggaran 2023 agar tidak terulang di tahun-tahun berikutnya, dilakukan solusi sebagai berikut

:

1. Diperlukannya faktor pendorong keberhasilan pencapaian kinerja, antara lain :



BPSDMD Provinsi Lampung Daerah

- a. Komitmen pimpinan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui koordinasi, kerjasama dan sinergi antar bidang/elemen di BPSDMD Daerah Provinsi Lampung
- b. Sumber Daya Anggaran dan sarana prasarana, mendukung tercapainya kinerja organisasi.
- c. Adanya peraturan perundang-undangan, petunjuk teknis, pedoman pelaksanaan dari pemerintah pusat dan instansi Pembina yang memayungi dan menjadi arahan dalam penyelenggaraan pelaksanaan kegiatan.

2. Beberapa rekomendasi untuk perbaikan tersebut antara lain:

- Pentingnya perencanaan yang matang, mulai dari perencanaan pengambilan anggaran hingga jadwal pelaksanaan, sehingga program dan kegiatan dapat terlaksana dengan baik.
- Untuk tercapainya kinerja pelayanan organisasi, perencanaan program/kegiatan yang dilakukan mendukung dan mengarah pada capaian target tujuan dan sasaran organisasi (*outcomes*)
- Perlu ditingkatkannya koordinasi dan sinergisitas dengan instansi pembina diklat yaitu BPSDMD Kemendagri, Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI dan Kementerian lainnya dalam pelaksanaan program/kegiatan untuk mendukung tujuan organisasi
- Pengoptimalan SDM dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya
- Evaluasi kinerja hendaknya dilakukan secara akurat dan menyeluruh terhadap perencanaan dan pelaksanaan kegiatan, untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat keberhasilan program/kegiatan/sub kegiatan yang direncanakan, agar capaian indikator kinerja program/kegiatan/ sub kegiatan yang direncanakan dalam Renstra efektif tercapai, serta untuk perbaikan perencanaan pembangunan kedepannya.

3. Dalam rangka pemenuhan hak ASN mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun, perlu dilakukan terobosan dalam pengembangan kegiatan peningkatan kompetensi aparatur, antara lain melaksanakan pelatihan berbasis online seperti e-learning, blended learning, webinar dan lain-lain, sehingga pengembangan kompetensi yang dilakukan dapat menghemat anggaran dan diikuti secara luas oleh ASN.

4. Menetapkan skala prioritas kegiatan-kegiatan Badan Pengembangan Sumber



Daya Manusia Provinsi Lampung yang akan dilaksanakan.

5. Mengoptimalkan tertib tata Kelola kegiatan mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi kegiatan.
6. Meningkatkan koordinasi dan sinergitas dengan instansi Pembina diklat yaitu BPSDM Kemendagri dan Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI dalam pelaksanaan program dan kegiatan-kegiatan terkait baik itu diklat ataupun kegiatan lainnya.
7. Melakukan perbaikan dan pengembangan kapasitas kelembagaan melalui upaya perbaikan tata laksana (business process) , optimalisasi organisasi (rightsizing), peningkatan kapasitas sumber daya manusia, dan optimalisasi pengelolaan sarana-prasarana.
8. Meningkatkan kapasitas SDM Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung melalui Pendidikan, pelatihan, bimbingan teknis dan kursus.
9. Aparatur Sipil Negara (ASN) dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks, terutama dalam menjalankan perannya sebagai unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan. Posisi Indonesia dalam tataran global juga ditentukan oleh pembangunan sumber daya manusia terutama ASN sebagai pelayan publik, menyikapi tantangan tersebut dibutuhkan upaya pemerintah dalam upaya pengembangan kompetensi ASN yang terintegrasi. Sudah seyogyanya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah harus menjadi pelopor/pilot project bagi *Corporate University* (Corpu) sebagai pendekatan baru dalam pengembangan kompetensi ASN. oleh karena itu diperlukan penyamaan persepsi dalam penerapan ASN Corpu yang merupakan sistem pembelajaran terintegrasi dalam pengembangan kompetensi ASN. model pembelajaran Corpu ini akan mengedepankan pembelajaran yang *agile* melalui pembelajaran mandiri dengan dukungan teknologi informasi, dan membangun kolaborasi antar pemerintah pusat dan daerah sebagai upaya pengembangan kompetensi ASN yang terintegrasi.

3.7 Efisiensi Anggaran Tahun 2023

Menurut Mardiasmo (2018:5) efisiensi merupakan pencapaian output yang maksimum dengan input tertentu atau penggunaan input yang terendah untuk mencapai output tertentu. Efisiensi merupakan perbandingan



output/input yang dikaitkan dengan standar kinerja atau target yang telah ditetapkan. Adapun menurut Wijatno (2009:369) efisiensi berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh entitas. Jika output yang dihasilkan entitas lebih besar dibandingkan dengan input yang diterima entitas, maka entitas tersebut dikatakan efisien. Makin besar output yang dihasilkan dibanding dengan input yang digunakan, maka semakin efisien suatu entitas. Efisiensi artinya menggunakan sumber daya yang minimal menghasilkan output yang maksimal yang merupakan perbandingan antara input dan output.

Pengukuran Efisiensi dapat dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22/PMK.02/2021 tentang Pengukuran dan evaluasi Kinerja Anggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga. Pada pasal 7 ayat 8-10 peraturan tersebut disebutkan bahwa efisiensi dilakukan dengan membandingkan selisih antara pengeluaran seharusnya dan realisasi anggaran dengan alokasi anggaran. Pengeluaran seharusnya merupakan jumlah anggaran yang dibutuhkan untuk menghasilkan tingkat capaian Rincian Output (RO) yang telah dicapai berdasarkan alokasi per target yang direncanakan. Sedangkan realisasi anggaran merupakan jumlah anggaran yang terealisasi untuk menghasilkan capaian RO.

Tabel 3.7.1 Perhitungan Efisiensi Anggaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung TA 2023

IKU	KINERJA		CRO= RVRO/ TVRO (%) (4)= (3)/(2)	Alokasi Anggaran (AARO)	Realisasi anggaran (RARO)	AARO x CRO	(AARO x CRO) - RARO
	Target (TVRO)	Realisasi (RVRO)					
(1)	(2)	(3)		(5)	(6)	(7)= (5) x (4)	(8)= (7) - (6)
Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	18	18	100	100.000.000	91.025.950	100.000.000	8.974.050
Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	8	8	100	33.280.000	21.936.000	33.280.000	11.344.000
Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	20	20	100	22.500.000	16.035.300	22.500.000	6.464.700
ASN yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	74	74	100	14.634.302.556	14.165.723.908	14.634.302.556	468.578.648
Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1	1	100	47.952.000	38.898.400	47.952.000	9.053.600



BPSDMD Provinsi Lampung Daerah

IKU	KINERJA		CRO=RVRO/TVRO (%) (4)=(3)/(2)	Alokasi Anggaran (AARO)	Realisasi anggaran (RARO)	AARO x CRO	(AARO x CRO) - RARO
	Target (TVRO)	Realisasi (RVRO)					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)= (5) x (4)	(8)= (7) - (6)
Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan /Semesteran SKPD	18	18	100	27.048.000	18.901.400	27.048.000	8.146.600
Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	2	2	100	15.670,500	15.506.500	15.670.500	164.000
Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	1	1	100	13.320.000	13.244.000	13.320.000	76.000
Dokumen Pendataan dan Pengolahan administrasi Kepegawaian	9	9	100	47.526.000	43.710.000	47.526.000	3.816.000
Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	105	105	100	227.206.900	218.400.000	227.206.900	8.806.900
Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	12	12	100	36,484.200	36.484.200	36.484.200	0
Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12	12	100	55.175.000	55.175.000	55.175.000	0
Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	12	12	100	10.367.600	10.367.600	10.367.600	0
Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	12	12	100	29.996.500	29.996.500	29.996.500	0
Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan	200	200	100	20.000.000	20.000.000	20.000.000	0
Paket Bahan/Material yang Disediakan	12	12	100	109.775.600	109.775.600	109.775.600	0
Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	8	8	100	60,000,000	60.000.000	60.000.000	0
Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	157	157	100	2.007.636.449,90	1.898.212.006	2.007.636.449,90	109.424.443,90
Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	12	12	100	12,997,600	12,912.600	12.997.600	85.000
Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	1	1	100	32.837.900	29.590.000	32.837.900	3.247.900
Paket Mebel yang Disediakan	2	1	50	74.000.000	58.000.000	74.000.000	16.000.000
Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	114	114	100	1.064.446.500	1.047.570.000	1.064.446.500	16.876.500
Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	1	1	100	162.078.000	160.450.000	162.078.000	1.628.000
Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	12	100	720.584.800	715.906.456	720.584.800	4.679.344
Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum	12	12	100	671.376.100	644.929.100	671.376.100	26.447.000



BPSDMD Provinsi Lampung Daerah

IKU	KINERJA		CRO= RVRO/ TVRO (%) (4)= (3)/(2)	Alokasi Anggaran (AARO)	Realisasi anggaran (RARO)	AARO x CRO	(AARO x CRO) - RARO
	Target (TVRO)	Realisasi (RVRO)					
(1)	(2)	(3)		(5)	(6)	(7)= (5) x (4)	(8)= (7) - (6)
Kantor yang Disediakan							
Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	7	7	100	173.484.000	173.484.000	173.484.000	0
Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	548	548	100	151.170.000	151.170.000	151.170.000	0
Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	18	18	100	1.802.438.846,46	1.787.759.662	1.802.438.846,46	14.679.184,46
ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	540	538	99,63	2.501.171.500	1.461.186.074	2.501.171.500	1.039.985.426
Dokumen Lembaga Sertifikasi	1	1	100	43.747.900	36.570.000	43.747.900	7.177.900
ASN Provinsi dan Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi	85	58	68,23	246.971.100	180.993.600	246.971.100	65.977.500
Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	4	4	100	319.075.600	168.097.000	319.075.600	150.978.600
Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga	3	1	33,33	35.300.000	0	35.300.000	35.300.000
ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1149	1149	100	9.325.924.500	8.523.472.859	9.325.924.500	802.451.641
Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja sama serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	6	6	100	117.680.000	99.009.400	117.680.000	18.670.600
Jumlah (Σ)				34.183.009.102,36	32.114.493.115	34.183.009.102,36	2.068.605.987,36

pengukuran efisiensi RO dilakukan dengan menggunakan rumus:

$$E_{RO} = \frac{\sum_{i=1}^n ((AARO_i \times CRO_i) - RARO_i)}{\sum_{i=1}^n (AARO_i)} \times 100\%$$



BPSDMD Provinsi Lampung Daerah

$$E_{RO} = \frac{(2.068.605.987,36)}{(34.183.009.102,36)} \times 100\%$$

$$E_{RO} = 6,05\%$$

Dari hasil perhitungan efisiensi per rincian output, didapat efisiensi sebesar 6,05%. Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi anggaran yang sudah dilakukan BPSDMD Daerah Provinsi Lampung berdasarkan capaian rincian output/keluaran sub kegiatan adalah 6,05%, dan masuk dalam kategori sedang. Namun demikian, telah ada upaya dari organisasi untuk melakukan efisiensi anggaran dengan hasil rata-rata capaian kinerja/output yang dicapai yaitu sebesar 95.02%.

Adapun rincian pagu dan realisasi anggaran yang terkait dengan pencapaian target kinerja masing-masing pada sasaran/IKU Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.7.2
Pagu dan Realisasi Anggaran BPSDMD Provinsi Lampung Tahun 2023 Berdasarkan Indikator Kinerja Utama

No.	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	%
Indikator Utama				
1.	Persentase Aparatur yang Memiliki Sertifikat Diklat	22.363.655.052,36	21.645.164.182	96,79
2.	Nilai Akreditasi	11.819.444.050,00	10.469.328.933	88,68
JUMLAH		34.183.099.102,36	32.114.493.115	93,95



3.7 Prestasi dan Penghargaan

BPSDMD Provinsi Lampung tahun 2023 mendapatkan Piagam Penghargaan SAKIP Award dari Gubernur Lampung dengan nilai 74,25 kategori Sangat Baik (BB) dan mendapatkan Piagam Penghargaan Peringkat Ketiga atas Sertifikasi Kompetensi Pemerintahan Kategori Jumlah Peserta Terbanyak Periode 2020-2022. BPSDMD Provinsi Lampung juga telah melakukan inovasi/terobosan dengan meluncurkan aplikasi SIAP DIKLAT.

3.8 Tindak Lanjut Laporan Hasil Evaluasi Inspektorat

Selama tahun 2023 Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilakukan masih ditemukan kelemahan-kelemahan yang perlu ditindaklanjuti. Berkenaan dengan hal tersebut Inspektorat telah mengeluarkan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) SAKIP Tahun 2022 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung Nomor : 700/40/IV.01/40/2023, tanggal : 16 Juni 2023, menyarankan kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung, untuk menginstruksikan kepada semua jajarannya agar melakukan perbaikan sebagai berikut :

TABEL. 3.8.1

**LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE)
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) TAHUN ANGGARAN 2022 BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI LAMPUNG**

No.	REKOMENDASI LHE	TINDAK LANJUTI LHE
-----	-----------------	--------------------

<p>1</p>	<p>Evaluasi atas Perencanaan Kinerja</p> <p>BPSDMD Provinsi Lampung Daerah</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia • Agar Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung untuk merubah Dokumen Renstra Perubahan menjadi tahun 2020-2024 dan merubah Tugas dan Fungsi pada Renstra Perubahan sesuai peraturan yang baru yaitu Peraturan Gubernur Nomer : 59 Tahun 2021; • Agar Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung untuk mengupload Dokumen Penunjang e-SAKIP dengan lengkap dan tepat waktu sesuai dengan ketentuan. • Perencanaan Kinerja: • Agar segera menyusun analisis serta monitoring dan evaluasi SOP; • Agar segera menyusun analisis dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) • Agar segera menyusun laporan periodik atas pelaksanaan monitorin dan evaluasi capaian kinerja sesuai dengan pelaksanaan rencana aksi yang telah disusun secara berkala dan analisa perbaikan dari kinerja sebelumnya. <p>Evaluasi atas Pengukuran Kinerja</p> <p>a. Pengukuran Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agar Standar Operasional (SOP) Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan Data Kinerja Pemerintah Provinsi Lampung untuk dapat disahkan • Agar membuat Dokumen rapat monev capaian kinerja secara berkala 	<p>Selanjutnya Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun Anggaran 2022 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung bisa dilihat pada lampiran ; 3.8.2</p>
----------	--	--



sehingga terdapat gambaran bahwa pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur kinerja.

- Melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja periodik (berkala) pada setiap level secara berjenjang terhadap penilaian kinerja pegawai (lbawahannya).
- Agar melampirkan dokumen rapat capaian kinerja secara berkala agar dapat diketahui pemahaman dan kepedulian satuan kerja atas hasil pengukuran kinerja.

Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

a. Pelaporan Kinerja

- Agar membuat pengukuran rencana aksi yang dilengkapi dengan simpulan kemajuan (progres) kinerja.
- Agar menyampaikan dokumen SALIP tahun 2023 kedepan tepat waktu, paling lambat 31 Maret 2024 (<http://esr.menpan.go.id>)

b. Penilaian Kinerja

- Agar dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan keberhasilan/kegagalan kinerja dari Eselon III sampai dengan staf (individu) serta bisa dijadikan pemberian reward and punishment atas kinerja pegawai tersebut.

c. Pelaporan Kinerja

- Melengkapi dokumen rapat capaian kinerja secara berkala (rapat rutin bulanan) dengan pimpinan langsung oleh pimpinan dan melibatkan seluruh pegawai;
- Melengkapi dengan penjelasan bahwa laporan kinerja berkala

membawa perubahan budaya
kinerja organisasi. BPSDMD Provinsi Lampung Daerah

Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas

Kinerja Internal

a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada seluruh unit kerja/perangkat daerah; dan
- Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara berjenjang.

b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai

- Agar penyampaian dokumen kelengkapan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilakukan secara pengiriman dokumen hardcopy ke tim evaluasi;
- Agar hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dapat dilaksanakan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

c. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja.

- Agar Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung untuk mengupload di dalam e-SAKIP terkait tindaklanjut hasil evaluasi SAKIP Tahun 2021



PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

JALAN SEBIAY, HAJIMENA, NATAR, LAMPUNG SELATAN TELP/FAKS. (0721) 774235, 774279
Laman : bpsdm.lampungprov.go.id Pos Elektronik : bpsdmd@lampungprov.go.id

TINDAK LANJUT LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE) AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) BPSDMD PROVINSI LAMPUNG TAHUN 2023

• **REKOMENDASI ATAS CATATAN KEKURANGAN UNTUK PERBAIKAN**

1. EVALUASI ATAS PERENCANAAN KINERJA.

- a. Agar Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung untuk merubah Dokumen Renstra perubahan menjadi tahun 2020-2024 dan merubah tugas dan fungsi pada Renstra perubahan sesuai peraturan yang baru yaitu Peraturan Gubernur nomor 59 tahun 2021.

Jawaban : Tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung telah dilakukan perubahasn pada Renstra sesuai dengan Pergub no.59 tahun 2021.

- b. Agar Badan Pengembangan Sumber daya manusia Daerah Provinsi Lampung untuk mengupload dokumen penunjang E-SAKIP dengan lengkap dan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

Jawaban : Dokumen Penunjang E-SAKIP telah di upload dengan lengkap dan tepat waktu.

- c.-Dokumen perencanaan kinerja sudah menggambarkan kebutuhan atas kinerja melalui poho kinerja dan penyelarasan melalui Cash Cading.

- Telah dilakukan pembaharuan di menu Website BPSDMD Provinsi Lampung

d. Perencanaan Kinerja

- Agar segera menyusun analisis serta monitoring dan evaluasi SOP.

Jawaban : BPSDMD Provinsi Lampung saat ini telah menyusun Peta Proses Bisnis (sesuai arahan dari Biro Organisasi) sebagai pengganti SOP.

- RKT telah dibuat sesuai dengan rencana kerja BPSDMD Provinsi lampung tahun 2023
- Laporan rencana kerja dan Rencana Aksi tahun 2022 telahdibuat sedangkan Rencana Aksi tahun 2023 sedang di sesuaikan dengan arahan terbaru dari Biro Organisasi.

2. EVALUASI ATAS PENGUKURAN KINERJA.

- a. SOP telah disesuaikan dan ditanda tangani oleh Kepala BPSDMD Provinsi Lampung.
- b. Pengukuran Kinerja.
 - Telah dilaksanakan rapat secara berkala terhadap Capaian Kinerja
 - Telah dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja melalui penilaian E-Kinerja pad setiap bulan secara berkala
- c. Dokumen Rapat Capaian Kinerja (Terlampir)

3. EVALUASI ATAS PELAPORAN KINERJA

a. Pelaporan Kinerja

- Telah dibuat pengukuran Rencana Aksi tahun 2022 dan untuk tahun 2023 sedang dalam proses sesuai arahan dari Biro Organisasi.
- Agar menyampaikan dokumen SAKIP tahun 2023 kedepan tepat waktu, paling lambat 31 Maret 2024 (<http://esr.menpan.go.id>)

Jawaban : Akan dilaksanakan sesuai arahan Tim Inspektorat dan saat ini sedang dalam tahap penyusunan SAKIP (sesuai arahan dan hasil desk)

b. Penilaian Kinerja

- Agar dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan keberhasilan/kegagalan kinerja dari eselon III sampai dengan staf (individu) serta bisa dijadikan dasar pemberian reward and punishment atas kinerja pegawai tersebut.

Jawaban : akan ditindak lanjuti sesuai arahan Tim Inspektorat.

c. Pelaporan Kinerja

Telah dilaksanakan rapat capaian kinerja Organisasi secara berkala yang di pimpin langsung oleh kepala BPSDMD Provinsi Lampung dan telah menjadi budaya kerja untuk mengetahui peningkatan dan masalah – masalah yang timbul dalam Organisasi.

4. EVALUASI ATAS EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL

- Telah dilakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara berjenjang.
- Dokumen kelengkapan evaluasi Kinerja telah disampaikan ke Tim Evaluasi (hard Copy) ke Inspektorat Provinsi Lampung.
- Tindak lanjut hasil evaluasi SAKIP telah Di Upload di E-SAKIP.



KESIMPULAN

- BPSDMD Provinsi Lampung telah menindaklanjuti dan telah melengkapi dokumen SAKIP sesuai dengan rekomendasi tim evaluasi dari Inspektorat Provinsi Lampung (Dokumen Terlampir) dan telah di Upload di ESR
- Dan apabila ada beberapa catatan yang belum dilengkapi hal tersebut akan menjadi perbaikan kami di masa yang akan datang.

Demikian, laporan tindak lanjut hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada BPSDMD Provinsi Lampung, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI LAMPUNG


YURNALIS, S. IP., M. Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19690710 199003 1 006



PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJ) BPSDMD Provinsi Lampung Tahun 2023 ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (Good Governance) BPSDMD Provinsi Lampung Tahun 2023, pembuatan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJ) BPSDMD Provinsi Lampung Tahun 2023 ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJ) BPSDMD Provinsi Lampung Tahun 2023 ini dapat menggambarkan kinerja BPSDMD Provinsi Lampung Daerah bulan Januari s/d Desember Tahun 2023 dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) Renstra 2019 – 2024.

Dalam pelaksanaan Renja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung Tahun 2023, pencapaian program dan kegiatan masih kurang dari target yang direncanakan. Realisasi keuangan tercapai sebesar Rp. 32,114,493,115,- atau 93,95% dari yang dianggarkan yaitu Rp.34,183,099,102.36,-. Sedangkan realisasi rata-rata capaian kinerja fisik tercapai sebesar 97,49%. Jika melihat hasil diatas dapat terlihat bahwa capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung tahun 2023 termasuk dalam kategori Tinggi, namun demikian terdapat 1 (satu)



BPSDMD Provinsi Lampung Daerah

sub kegiatan yang capaian indikator kerjanya sangat rendah yaitu sub kegiatan Pengadaan Mebel, untuk itu perlu adanya perbaikan-perbaikan dalam strategi pelaksanaan program dan kegiatan kedepannya.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJ) BPSDMD Provinsi Lampung ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja BPSDMD Provinsi Lampung kepada pihak- pihak terkait baik sebagai stakeholders ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Lampung.

Bandar Lampung, Januari 2023

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI LAMPUNG,**


YURNALIS, S. IP.
Pembina Utama Muda
NIP. 19690710 199003 1 006