

**RENCANA KERJA TAHUNAN (RKT)
PERUBAHAN TAHUN ANGGARAN 2022
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAERAH PROVINSI LAMPUNG**



**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAERAH PROVINSI LAMPUNG
JL. RAYA HAJIMENA, KEC. NATAR
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-----------|
| RINGKASAN EKSEKUTIF | i |
| DAFTAR ISI | ii |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2. Dasar Hukum | 3 |
| 1.3 Tugas Pokok dan Fungsi..... | 3 |
| BAB II. RENCANA STRATEGIS | 5 |
| 2.1 Rencana Strategis Tahun 2019 - 2024 | 5 |
| 2.1.1 Visi..... | 5 |
| 2.1.2 Misi..... | 6 |
| 2.1.3 Tujuan dan Sasaran Strategis..... | 7 |
| 2.2 Evaluasi Capaian IKU Tahun 2021..... | 10 |
| 2.3 Rencana Kinerja Tahun 2022 | 13 |
| BAB III. PENUTUP | 21 |

RINGKASAN EKSEKUTIF

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Lampung berupaya secara terus menerus meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung melalui kegiatan pendidikan dan latihan pegawai negeri sipil dan kegiatan penunjang lainnya. Pelaksanaan kegiatan tersebut, disusun berdasarkan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Lampung Tahun 2019- 2024, yang berisikan tujuan, kebijakan, target, strategi, program dan kegiatan.

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Perubahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Lampung Tahun Anggaran 2022 didukung oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2022 sebesar Rp. 39.984.708.658,28,- yang mencakup 2 (dua) Program, 10 (Sepuluh) Kegiatan dan 34 (tiga puluh empat) Sub kegiatan yaitu:

I. PROGRAM: PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH

A. Kegiatan: Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Sub Kegiatan:

1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
3. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

B. Kegiatan: Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Sub Kegiatan:

1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD

C. Kegiatan: Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah

Sub Kegiatan:

1. Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD
 2. Penataan Barang Milik Daerah pada SKPD
- D. Kegiatan: Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
- Sub Kegiatan:
1. Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian
 2. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi
- E. Kegiatan: Administrasi Umum Perangkat Daerah
- Sub Kegiatan:
1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 3. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
 4. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 5. Penyediaan Bahan/Material
 6. Fasilitasi Kunjungan Tamu
 7. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
 8. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
- F. Kegiatan: Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- Sub Kegiatan:
1. Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 2. Pengadaan Mebel
 3. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 4. Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
- G. Kegiatan: Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- Sub Kegiatan:
1. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 2. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

H. Kegiatan: Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Sub Kegiatan:

1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
2. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
3. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya

II. PROGRAM: PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Kegiatan: Pengembangan Kompetensi Teknis

Sub Kegiatan:

1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum

B. Kegiatan: Sertifikasi Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

1. Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi
2. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota
3. Pengelolaan Kelembagaan Tenaga Pengembang Kompetensi dan Sumber Belajar
4. Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga
5. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
6. Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, Serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Dokumen Rencana Kinerja Tahunan ini merupakan acuan dalam menjabarkan dan menyusun rencana kinerja kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung Tahun 2022, yang diharapkan dapat memberi gambaran secara detail rencana kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun 2022 dan arahan bagi pelaksanaan kegiatan selama tahun anggaran yang bersangkutan. Selain itu juga untuk meningkatkan koordinasi dan keterpaduan perencanaan anggaran kinerja pembangunan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung.

Hajimena, Oktober 2022

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

A handwritten signature in blue ink, consisting of a horizontal line followed by a stylized, cursive signature.

YURNALIS, S.IP, M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19690710 199003 1 006

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka operasionalisasi Rencana Strategik (Renstra), setiap tahun Rencana Strategik dituangkan dalam suatu Rencana Kinerja Tahunan (RKT) atau *Annual Performance Plan*. Dengan demikian, Rencana Kinerja Tahunan (RKT) merupakan penjabaran lebih lanjut dari perencanaan strategik (Renstra) yang di dalamnya memuat seluruh target kinerja yang hendak dicapai dalam satu tahun mendatang dengan menunjukkan sejumlah indikator kinerja kunci (*Key Performance Indicator*) yang relevan.

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) merupakan pedoman dalam melaksanakan seluruh program dan kegiatan sesuai dengan misi yang akan dilaksanakan dan visi yang akan dicapai bagi seluruh komponen Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD/ Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung) sekaligus juga merupakan tolok ukur yang digunakan dalam menilai keberhasilan/kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Lampung nomor 12 tahun 2021 tanggal 30 Desember 2021 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Provinsi Lampung Tahun 2019 – 2024, dalam rangka mencapai visi daerah Lampung yaitu “**Rakyat Lampung Berjaya**”, salah satu misi yang dirumuskan adalah Mewujudkan “*good governance*” untuk meningkatkan kualitas dan pemerataan pelayanan publik. (Misi-2).

Melalui Misi tersebut, diupayakan untuk mewujudkan pemerintahan daerah yang bertatakelola baik, sehingga terwujud pemerintah yang bersih, berwibawa, bertanggung jawab, dan profesional yang berorientasi pada pelayanan publik yang efektif, efisien dan berkeadilan dengan berorientasi pada pelayanan publik prima.

Sejalan dengan visi dan misi tersebut, maka pada Arah Kebijakan Umum RPJMD Provinsi Lampung Tahun 2019 – 2024 ditegaskan bahwa pengembangan SDM menjadi fokus penting pembangunan dalam periode 2019 – 2024. Pengembangan SDM terkait dengan kemampuan, keahlian, dan kapasitas SDM setempat, sehingga penyiapan SDM dilakukan sejak dini melalui berbagai proses pendidikan yang diikuti dengan berbagai pelatihan peningkatan keahlian.

Dalam hal pendidikan dan pelatihan aparatur terutama diklat PNS, dipengaruhi oleh empat faktor utama yaitu : Program diklat, Widyaiswara, Penyelenggara dan Sarana/prasarana diklat. Berkaitan dengan itu, rencana kinerja tahunan (RKT) ini disusun melalui program dan kegiatan yang mencakup faktor-faktor tersebut.

Maksud dari penyusunan Rencana Kinerja Tahunan adalah acuan dalam menjabarkan dan menyusun rencana kinerja kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung Tahun 2022. Adapun tujuannya adalah:

1. Memberi gambaran secara detail rencana kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun 2022 dan arahan bagi pelaksanaan kegiatan selama tahun anggaran yang bersangkutan.
2. Menyusun indikator kinerja kegiatan yang dicapai dalam satu tahun.

3. Meningkatkan koordinasi dan keterpaduan perencanaan anggaran kinerja pembangunan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung.

1.2 Dasar Hukum

Dasar hukum penyusunan RKT Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung tahun 2022 adalah:

1. Undang-undang Nomor 25 tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)
3. 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
4. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
5. Peraturan Gubernur Lampung Nomor 17 Tahun 2017 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Lampung.

1.3 Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 8 Tahun 2016 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi

Lampung, serta diperjelas dengan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 56 tahun 2019 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 59 tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Lampung. BPSDM 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”***. Dalam melaksanakan tugas tersebut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi;
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.

BAB II

RENCANA STRATEGIS

2.1 Rencana Strategis 2019 – 2024

2.1.1 Visi

Visi menentukan arah pembangunan daerah atau kondisi yang akan dicapai selama 5 (lima) tahun. Visi pembangunan daerah dituangkan dalam RPJMD merupakan visi pembangunan Kepala dan Wakil Kepala Daerah terpilih yang disampaikan pada waktu proses Pilihan Kepala Daerah adalah: **“Rakyat Lampung Berjaya”**.

Visi "Rakyat Lampung Berjaya" tersebut dimaksudkan sebagai masyarakat yang memenuhi kondisi sebagai berikut:

- a) Kehidupan masyarakat yang **aman**. Agar semua masyarakat dapat melaksanakan aktivitas sosial, budaya dan ekonomi dalam suasana yang aman, tertib dan tentram tanpa ada gangguan dan tekanan dari pihak manapun, serta tanpa adanya konflik sosial antar kelompok masyarakat sehingga masyarakat dapat hidup lebih berbudaya, produktif dan berkembang. Pada sisi lain, kondisi daerah yang aman juga akan meningkatkan minat investasi yang pada gilirannya akan menciptakan kesempatan kerja.
- b) Kehidupan masyarakat yang **berbudaya**. Adalah kondisi masyarakat yang cerdas (*smart*) dalam mengembangkan potensi dirinya, yang didukung dengan pendidikan yang baik dan merata, lebih memahami demokrasi, lebih kreatif (inovatif) dan produktif dalam berkarya, serta lebih siap berinteraksi (dan beradaptasi) dengan perubahan dan masyarakat global, serta

tidak mudah terprovokasi oleh pengaruh-pengaruh yang kontraproduktif terhadap pembangunan.

- c) Kehidupan masyarakat yang **maju dan berdaya saing**. Adalah kondisi kehidupan yang lebih produktif yang didukung dengan sarana dan prasarana pelayanan publik yang baik dan merata, sehingga masyarakat siap beradaptasi dengan teknologi dalam memanfaatkan peluang, termasuk dalam persaingan global.
- d) Kehidupan yang **sejahtera**. Adalah kondisi masyarakat yang terlepas dari kemiskinan dan keterbelakangan yang dicirikan dengan kehidupan yang sehat, pendapatan yang lebih baik dan lebih merata, tercukupinya kebutuhan sandang, pangan, papan, pendidikan, dan kesehatan.

2.1.2. Misi

Dalam rangka mencapai visi "Rakyat Lampung Berjaya" tersebut, makamisi pembangunan daerah tahun 2019–2024 ditetapkan sebagai berikut:

- a. Misi-1: Menciptakan kehidupan yang religius (agamis), berbudaya, aman dan damai.
- b. Misi-2: Mewujudkan "*good governance*" untuk meningkatkan kualitas dan pemerataan pelayanan publik.
- c. Misi-3: Mengembangkan upaya perlindungan anak, pemberdayaan perempuan dan kaum difabel.
- d. Misi-4: Mengembangkan infrastruktur guna meningkatkan efisiensi produksi dan konektivitas wilayah.
- e. Misi-5: Membangun kekuatan ekonomi masyarakat berbasis pertanian dan wilayah perdesaan yang seimbang dengan wilayah perkotaan.
- f. Misi-6: Mewujudkan pembangunan daerah berkelanjutan untuk kesejahteraan bersama.

2.1.3. Tujuan dan Sasaran Strategis

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung adalah salah satu SKPD Pemerintah Provinsi Lampung yang memiliki tugas dan kewajiban untuk bersama-sama SKPD lainnya mewujudkan misi Provinsi Lampung, tepatnya misi 2 (dua) yaitu: Mewujudkan "*good governance*" untuk meningkatkan kualitas dan pemerataan pelayanan publik. Misi kedua bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik sehingga terwujud pemerintahan daerah yang bersih, berwibawa, bertanggungjawab, dan profesional yang berorientasi pada pelayanan publik yang efektif, efisien serta berkeadilan dengan berorientasi pada pelayanan publik prima. Dan bukanlah hal yang mudah bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung untuk membentuk aparatur yang siap melayani dan bebas kolusi, korupsi dan nepotisme serta bekerja secara efektif dan efisien.

Secara spesifik, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung bertanggung jawab terhadap hal-hal yang terkait dengan peningkatan kualitas implementasi Reformasi Birokrasi, dan Peningkatan Pelayanan Publik, yang secara operasional mengacu pada Bab VI RPJMD Provinsi Lampung tahun 2019- 2024 yakni pada strategi Membenahi dan meningkatkan kualitas birokrasi Pemerintah Daerah melalui manajemen PNS dalam upaya mewujudkan ASN yang profesional dalam pembangunan dan pelayanan publik. ASN yang profesional sendiri erat kaitannya dengan kemampuan, keahlian dan kapasitas SDM tersebut, yang diikuti dengan berbagai pelatihan peningkatan keahlian. Kondisi ini tentunya menuntut kesiapan berbagai sarana, prasarana, tenaga kependidikan dan kepelatihan yang baik. Beberapa hal tersebut di atas menjadi misi Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung untuk berbuat lebih banyak, lebih baik dan nyata dalam meningkatkan SDM Pemerintah Provinsi Lampung.

Sesuai dengan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung (2019–2024), tujuan dan sasaran dirumuskan sebagai berikut:

TUJUAN

1. Terwujudnya Pengelolaan Pengembangan Kompetensi Aparatur yang Efektif

SASARAN

1. Meningkatnya kompetensi SDM aparatur
2. Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan diklat

**Tabel 2.1 Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Renstra Badan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung
Tahun 2019 - 2024**

| No. | TUJUAN | INDIKATOR TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | SATUAN | TARGET TAHUN 2021 |
|------------|---|--|--|--|---------------|--------------------------|
| 1. | Terwujudnya Pengelolaan Pengembangan Kompetensi Aparatur yang Efektif | Persentase Aparatur dan non aparatur yang Memiliki Sertifikat Diklat | Meningkatnya kompetensi SDM aparatur | Persentase Aparatur dan non aparatur yang Memiliki Sertifikat Diklat | Persentase | 29,34% |
| | | Nilai Akreditasi | Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan diklat | Nilai Akreditasi | Nilai | B |

PROGRAM

Untuk mencapai Visi, Misi tersebut, pada Tahun Anggaran 2019–2024 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung menyusun program sebagai berikut:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.2 Evaluasi Capaian Renstra 2019 – 2024

Evaluasi dan analisis pencapaian sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung dilakukan berdasarkan capaian indikator kinerja utama.

Tabel 2.2 Pencapaian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung Tahun 2021

| NO | Sasaran | Indikator | Satuan | 2021 | | | Capaian terhadap Target Akhir RPJMD | | Keterangan |
|----|--|---|------------|--------|-----------|-------|-------------------------------------|-------|-------------|
| | | | | Target | Realisasi | % | Target | % | |
| 1. | Meningkatnya kompetensi SDM aparatur | Persentase Aparatur yang Memiliki Sertifikat Diklat | Persentase | 25,34% | 23,49% | 92,71 | 48,40% | 48,53 | Sangat baik |
| 2. | Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan diklat | Nilai Akreditasi | Nilai | B | B | 100 | A | 90,49 | Sangat baik |

1. Sasaran Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur

Sasaran meningkatnya kompetensi SDM aparatur didukung oleh Indikator Kinerja Sasaran yaitu: Persentase Aparatur yang Memiliki Sertifikat Diklat

Tabel 2.3 Target dan Capaian Realisasi Sasaran 1

| Sasaran | Indikator Kinerja | Satuan | Tahun 2021 | | | Capaian terhadap Target Akhir RPJMD | |
|--------------------------------------|---|------------|------------|-----------|-------|-------------------------------------|-------|
| | | | Target | realisasi | % | Target | % |
| Meningkatnya kompetensi SDM aparatur | Persentase Aparatur yang Memiliki Sertifikat Diklat | Persentase | 25,34% | 23,49% | 92,71 | 48,40% | 48,53 |

Pada tabel diatas terlihat bahwa target yang ingin dicapai pada tahun 2021 untuk indikator Persentase Aparatur yang Memiliki Sertifikat Diklat sebesar 25,34%. Target 25,34% tersebut merupakan akumulasi dari capaian kinerja tahun sebelumnya, adapun kinerja indikator sasaran didapat melalui formulasi persentase jumlah aparatur yang memiliki sertifikat diklat dengan hasil pos tes di atas 70 dan predikat memuaskan sampai tahun berjalan dibagi dengan jumlah keseluruhan aparatur Pemerintah Provinsi Lampung dikalikan 100%, dimana pada tahun 2021 terdapat penambahan sebanyak 716 orang dari total 2.899 orang aparatur yang telah memiliki sertifikat diklat di tahun 2020 sebelumnya, sehingga total akumulatif s.d tahun 2021 adalah 3.615 orang, sedangkan jumlah aparatur Pemerintah Provinsi Lampung keseluruhan terdapat 15.387 orang (Sumber: BKD Provinsi Lampung Desember 2021), maka capaian indikator kinerja utama/sasaran strategis adalah:

$$= \frac{\text{Jumlah aparatur yang memiliki sertifikat diklat dengan hasil pos tes di atas 70 dan predikat memuaskan sampai tahun berjalan}}{\text{Jumlah keseluruhan aparatur pemerintah provinsi Lampung}} \times 100$$

$$= \frac{3.615}{15.387} \times 100 \% = 23,49\%$$

Nilai tersebut kurang dari target yang ditetapkan yaitu 25,34% atau target baru terealisasi sebesar 92,71%.

II. Sasaran Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan diklat

Sasaran meningkatnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi didukung oleh 1 (satu) Indikator Sasaran yaitu Nilai Akreditasi.

Tabel 2.4 Target dan Capaian Realisasi Sasaran 2

| Sasaran | Indikator Kinerja | Satuan | 2020 | | | Capaian terhadap Target Akhir RPJMD | |
|--|-------------------|--------|--------|-----------|-----|-------------------------------------|----|
| | | | Target | Realisasi | % | Target | % |
| Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan diklat | Nilai Akreditasi | Nilai | B | B | 100 | A | 90 |

Kinerja indikator sasaran Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan diklat berupa Nilai Akreditasi B. Nilai akreditasi B ini didapat pada saat penilaian reakreditasi tahun 2019 yang berlaku sampai dengan 3 (tiga) tahun untuk nilai B, untuk itu target indikator yang ditetapkan untuk sasaran Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan diklat adalah Nilai Akreditasi B selama 3 (tiga) tahun s.d tahun 2021, dan pada tahun 2022 akan dilakukan reakreditasi BPSDM Provinsi Lampung kembali, dan diharapkan nilai akreditasi dapat meningkat menjadi A, sehingga pada tahun tersebut ditetapkan target nilai akreditasi adalah A. Untuk capaian triwulan IV tahun

2021, Nilai Akreditasi telah tercapai B dimana capaian realisasi otomatis sesuai dengan target yaitu B atau sebesar 100%.

BPSDM Provinsi Lampung merencanakan untuk meningkatkan kualifikasi akreditasi dari B menjadi A pada tahun 2022, untuk itu perlu upaya-upaya peningkatan dan perbaikan yang dilakukan oleh seluruh elemen BPSDM Provinsi Lampung. Akreditasi didapat melalui penilaian Fasilitas kediklatan sesuai dengan standar LAN serta pengelola dan penyelenggara diklat yang sudah memenuhi persyaratan yang distandarkan oleh LAN.

2.3 Rencana Kinerja Tahun 2022

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia adalah diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Adapun penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Lampung tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.5 Indikator Kinerja Utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Lampung Tahun 2022

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | FORMULA | SATUAN | TARGET |
|-----------|--------------------------------------|---|---|---------------|---------------|
| 1 | Meningkatnya kompetensi SDM aparatur | Persentase Aparatur yang Memiliki Sertifikat Diklat | Jumlah aparatur yang memiliki sertifikat diklat dengan hasil pos test diatas 70 dan predikat memuaskan sampai tahun | % | 32,39% |

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | FORMULA | SATUAN | TARGET |
|----|--|-------------------|---|--------|--------|
| | | | berjalan dibagi dengan jumlah keseluruhan aparatur Pemerintah Provinsi Lampung dikalikan 100% | | |
| 2 | Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan diklat | Nilai Akreditasi | Berdasarkan hasil Kualifikasi Nilai Akreditasi | Nilai | A |

Indikator Kinerja Utama (IKU) BPSDM Provinsi Lampung tersebut di atas dapat dicapai melalui pengukuran indikator kinerja dengan menghitung formulasi IKU sesuai yang ditetapkan. Adapun komponen-komponen pendukung yang digunakan dalam menghitung IKU didapat dari hasil pelaksanaan program dan kegiatan di tahun bersangkutan. Untuk mendukung pencapaian IKU BPSDM Provinsi Lampung di tahun 2022 ditetapkan rencana kinerja tahunan meliputi:

I. PROGRAM : PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH

A. Kegiatan: Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Sub Kegiatan:

1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
3. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

B. Kegiatan: Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Sub Kegiatan:

1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD

C. Kegiatan: Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah

Sub Kegiatan:

1. Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD
2. Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD

D. Kegiatan: Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

Sub Kegiatan:

1. Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian
2. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi

E. Kegiatan: Administrasi Umum Perangkat Daerah

Sub Kegiatan:

1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
3. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
4. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
5. Penyediaan Bahan/Material
6. Fasilitasi Kunjungan Tamu

7. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
8. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD

**F. Kegiatan: Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang
Urusan Pemerintah Daerah**

Sub Kegiatan:

1. Pengadaan Mebel
2. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
3. Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

G. Kegiatan: Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

Sub Kegiatan:

1. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
2. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor Pengembangan

**H. Kegiatan: Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang
Urusan Pemerintahan Daerah**

Sub Kegiatan:

1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
2. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
3. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya

II. PROGRAM: PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Kegiatan: Pengembangan Kompetensi Teknis

Sub Kegiatan:

1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum

B. Kegiatan: Sertifikasi Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Sub Kegiatan:

1. Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi
2. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota
3. Pengelolaan Kelembagaan Tenaga Pengembang Kompetensi dan Sumber Belajar
4. Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga
5. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
6. Pembinaan Pengoordinasian Fasilitasi Pemantauan Evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama Serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Anggaran APBD BPSDM Daerah Provinsi Lampung (Perubahan) Tahun 2022

Perubahan Rencana Kerja (Renja) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung tahun 2022 disusun dengan berpedoman kepada Rencana Strategis (Renstra) BPSDM tahun 2019-2024, serta memperhatikan isu-isu strategis dan kebijakan nasional. Perubahan Renja BPSDM tahun 2022 memuat 2 (dua) buah sedangkan kegiatan sebanyak 10 (sepuluh) buah dan sub kegiatan sebanyak 34 (tiga puluh empat) buah sebagaimana telah dijelaskan pada bab III dengan pendanaan yang bersumber dari APBD BPSDM Provinsi Lampung dan setoran diklat kabupaten/kota yang masuk sebagai pendapatan BPSDM yang tercatat kedalam rekening Bantuan Keuangan Khusus dari Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Sejalan dengan hasil penilaian reakreditasi BPSDMD Provinsi Lampung pada bulan April 2022, terdapat beberapa catatan perbaikan yang harus ditindaklanjuti, khususnya pada poin peningkatan sarana prasarana asrama pelatihan dan ketersediaan teknologi informasi. Selain itu juga, adanya rekomendasi Gubernur Lampung terkait pengembangan sarana dan prasarana dukungan bagi BPSDMD Provinsi Lampung untuk dapat melaksanakan Pelatihan Kepemimpinan Nasional II (PKN II) bagi kepala perangkat daerah, menuntut BPSDMD untuk berbenah/memperbaiki sarana prasarana yang dimiliki. Untuk itu dalam penyusunan perubahan APBD TA 2022 ini, salah satu titik tekannya adalah penambahan anggaran untuk peningkatan sarana prasarana khususnya sarana pada asrama pelatihan dan teknologi informasi, oleh sebab itu BPSDM mengajukan usulan

penambahan anggaran sarana prasarana sebesar Rp.3.266.792.000,-.

Pada APBD murni, setoran diklat kab/kota tercatat sebesar Rp.11.572.688.000,- sebagaimana termuat dalam usulan target PAD BPSDM Daerah Provinsi Lampung TA 2022. Pada pertengahan tahun, terdapat revisi target PAD berupa penambahan target sebesar Rp. 879.848.000,- yang diproyeksikan dari penambahan pelatihan dasar CPNS sebanyak 7 angkatan (265 peserta) sesuai usulan kab/kota. Sehingga total target PAD Pada tahun 2022 adalah Rp.12.452.536.000,-.

Adanya amanat dari pemerintah pusat untuk pembayaran TPP 13 dan 14 diluar gaji 13 dan 14, membuat anggaran pembayaran gaji dan tunjangan ASN perlu disesuaikan dan dihitung kembali, dimana dari hasil perhitungan diperlukan penambahan anggaran pada sub kegiatan tersebut sebesar Rp.932.635.666,38,-. Secara garis besar total usulan penambahan anggaran pada tahapan perubahan APBD TA 2022 mencapai Rp.5.925.753.666,28,-. Dalam perubahan APBD terdapat kenaikan sebesar 17,39% dari APBD Murni yaitu bertambah sebesar Rp.5.925.753.666,28,-. Sehingga total anggaran TA 2022 dari **Rp.34.058.954.992,00** menjadi **Rp.39.984.708.658,28,-**.

Adapun struktur APBD Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung TA 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.6 Struktur APBD Murni dan Perubahan APBD BPSDMD Provinsi Lampung TA 2022

| NO | URAIAN | APBD MURNI | APBD PERUBAHAN | TOTAL SELISIH |
|-----------------------|--|--|--|--|
| 1 | PAD -Retribusi Daerah -Pendapatan Transfer Antar Daerah | Rp. 90.920.500,00 Rp.11.572.688.000,00 | Rp. 90.920.500,00 Rp.12.452.536.000,00 | Rp. 0,00 Rp. 879.848.000,00 |
| Total Anggaran | | Rp.11.663.608.500,00 | Rp.12.543.456.600,00 | Rp.879.948.000,00 |
| 2 | Belanja Operasi -Belanja Pegawai -Belanja Barang dan Jasa | Rp.12.653.440.292,00 Rp.20.303.405.700,00 | Rp.13.586.075.958,38 Rp.22.049.731.699,90 | Rp. 932.635.666,38 Rp.1.746.325.999,90 |
| 3 | Belanja Modal - Belanja modal peralatan dan mesin - Belanja modal gedung dan bangunan - Belanja modal asset tetap lainnya | Rp. 1.010.289.000,00 Rp. 71.820.000,00 Rp. 20.000.000,00 | Rp. 4.082.141.000,00 Rp. 266.760.000,00 Rp. 0,00 | Rp.3.071.852.000,00 Rp. 194.940.000,00 Rp. (20.000.000,00) |
| Total Anggaran | | Rp.34.058.954.992,00 | Rp.39.984.708.658,28 | Rp.5.925.753.666,28 |

BAB III

PENUTUP

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung sebagai lembaga yang bertugas menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung, berupaya secara terus menerus mewujudkan aparatur yang profesional dan bermoral. Upaya ini juga diimbangi dengan Peningkatan Kapasitas Diklat agar tujuan dan sasaran diklat dapat tercapai.

Untuk itu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung telah menyusun Rencana Program dan Kegiatan Tahun 2022 yang tertuang dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2022. Diharapkan penyelenggaraan program dan kegiatan diklat ini berjalan dengan baik dan lancar serta sesuai dengan peraturan/ketentuan yang berlaku.

Demikian Rencana Kinerja Tahunan ini dibuat, semoga bermanfaat dan terima kasih.

Hajimena, Oktober 2022

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



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