

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP) TAHUN 2017

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Prov. NTB



**MATARAM
2018**

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah Swt, Tuhan Yang Maha Esa Akhirnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun Anggaran 2017 dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan media pertanggung jawaban pencapaian sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun Anggaran 2017 melalui rangkaian program dan kegiatan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

Sebagai sebuah dokumen pertanggungjawaban, LAKIP ini tentunya masih jauh dari sempurna namun tetap diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan evaluasi dan informasi dalam rangka menyusun kebijakan dalam peningkatan kualitas penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah di masa mendatang

Akhirnya kepada semua pihak yang telah ikut serta berpartisipasi menyelesaikan LAKIP ini, kami ucapkan terima kasih semoga Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa mencatatNya sebagai bentuk amal ibadah yang baik.

Mataram, Januari 2018

Kepala BPSDMD
Provinsi Nusa Tenggara Barat

H. RUSMAN, SH., MH
Pembina Utama Mudal (IV/c)
NIP. 19620820 198503 1 010



IKHTISAR EKSEKUTIF

Paradigma Reformasi yang berlangsung selama ini yang ditandai dengan penekanan akan arti pentingnya Otonomi Daerah bagi Pemerintahan di Daerah, berdampak kepada semakin tingginya kesadaran masyarakat dalam memperjuangkan hak-haknya, hal ini ditandai dengan sangat kritisnya masyarakat dalam mengawasi penyelenggaraan pemerintahan, sekaligus menuntut agar pemerintah menjadi lebih aspiratif dalam penyusunan program pemerintahan dan pembangunan di daerah.

Dengan demikian, setiap instansi pemerintah saat ini dituntut untuk lebih mampu mengembangkan kreasi dan inovasi dalam peningkatan pelayanan masyarakat. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah harus memiliki visi, misi, yang dalam penyusunannya harus memperhatikan aspirasi masyarakat.

Kreasi dan Inovasi tersebut dituangkan dalam perencanaan strategis, dan dievaluasi setiap akhir tahun sebagai bentuk akuntabilitas/ pertanggungjawaban instansi pemerintah kepada masyarakat sehingga pihak-pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan memahami keberhasilan dan kegagalan suatu instansi dalam memberikan pelayanan masyarakat.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2017 ini merupakan wujud akuntabilitas pencapaian kinerja dari pelaksanaan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2013-2018 dan Rencana Kinerja Tahunan 2017 yang telah ditetapkan melalui Penetapan Kinerja Tahun 2017. Penyusunan LAKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat ini pada hakekatnya merupakan kewajiban dan upaya untuk memberikan penjelasan mengenai akuntabilitas dan responsibilitas terhadap kinerja yang telah dilakukan selama tahun 2017. Hal ini mengingat pelaporan akuntabilitas kinerja merupakan suatu keharusan manajemen pemerintahan negara/daerah dan implementasi berbagai kebijakan yang menitikberatkan pada upaya peningkatan kepercayaan publik dan perwujudan pemerintahan yang baik (good governance), sebagaimana termuat

dalam Tap MPR No. XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme yang ditindaklanjuti dengan UU No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Dalam rangka pelaksanaan tugas pemerintahan di bidang pendidikan dan pelatihan maka dirumuskan visi, misi, tujuan dan sasaran yang diharapkan dapat dicapai untuk masa 5 (lima) tahun yang dituangkan dalam Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2013-2018. Visi tersebut yakni **"Terwujudnya Aparatur Yang Kompeten dan Profesional"**.

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, maka ditetapkan misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat adalah :

- Meningkatkan kelancaran dan ketertiban pelayanan internal.
- Meningkatkan pelayanan sertifikasi Aparatur dan kelembagaan.
- Meningkatkan kompetensi umum, pilihan dan inti jabatan administratisi.
- Meningkatkan kompetensi manajerial dan fungsional aparatur.
- Tujuan yang ingin dicapai adalah

NO	TUJUAN	SASARAN
1	2	3
1	Meningkatnya Pelayanan Jasa dan Teknis Perkantoran	1. Tersedianya jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik yang berkelanjutan. 2. Tersedianya jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas / Operasional 3. Tersedianya jasa



1	2	3
		<p>kebersihan kantor</p> <p>4. Tersedianya jasa perbaikan peralatan kerja</p> <p>5. Tersedianya komponen instalasi listrik dan penerangan bangunan kantor</p> <p>6. Tersedianya makan dan minum rapat kegiatan dan tamu</p> <p>7. Penyelarasan Program Pemerintah Pusat dan Daerah</p> <p>8. Penyelarasan Program Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota.</p> <p>9. Terlaksananya Pembinaan Fisik dan Mental Aparatur</p> <p>10. Terwujudnya tenaga Widyaiswara yang Profesional</p>
2	Meningkatnya Efektifitas Perencanaan dan Pelaporan	<p>1. Tersusunnya rencana program yang akurat</p> <p>2. Tersusunnya laporan yang tertib</p> <p>3. Terselenggaranya rapat koordinasi di dalam daerah</p> <p>4. Terselenggaranya monitoring dan pelaporan</p>
3	Meningkatnya Akuntabilitas/Pertanggungjawaban Laporan Keuangan Daerah	<p>1. Tersusunnya laporan akuntabilitas keuangan</p> <p>2. Tersedianya jasa administrasi keuangan</p> <p>3. Terlaksananya pengelolaan manajemen aset daerah</p>

1	2	3
		4. Terselenggaranya monitoring dan pelaporan
4	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi umum dan kepegawaian	<p>1. Tersedianya ATK Kantor</p> <p>2. Tersedianya barang cetakan dan penggandaan</p> <p>3. Tersedianya bahan bacaan dan perundang-undangan</p> <p>4. Tersedianya peralatan dan perlengkapan perkantoran yang sesuai standar</p> <p>5. Tersedianya sarana dan prasarana perkantoran yang sesuai standar pelayanan minimal</p> <p>6. Tersedianya sarana dan prasarana perkantoran secara periodik</p>
5	Meningkatnya kinerja lembaga dan profesionalisme tenaga pengembang kompetensi	<p>1. Terlaksananya kegiatan sertifikasi kompetensi profesi bidang.</p> <p>2. Tersusunnya hasil evaluasi sertifikasi kompetensi profesi bidang yang tersusun</p> <p>3. Terlaksananya pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi</p> <p>4. Tersusunnya hasil evaluasi pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi</p>



1	2	3
		<p>5. Terlaksananya pengelolaan sumber belajar dan kerjasama serertifikasi lembaga dan kompetensi bidang</p> <p>6. Tersusunnya hasil evaluasi pengelolaan sumber belajar dan kerjasama sertifikasi lembaga dan kompetensi bidang</p>
6	Meningkatkannya kompetensi aparatur pemerintah sesuai kemampuan teknis yang dimiliki.	<p>1. Terwujudnya sumberdaya aparatur yang kompeten dalam bidang kompetensi umum dan pilihan jabatan administrasi</p> <p>2. Terwujudnya sumber daya aparatur yang kompeten dalam bidang kompetensi inti jabatan administrasi</p> <p>3. Terwujudnya sumber daya aparatur yang kompeten dalam bidang kompetensi inti jabatan administrasi perangkat daerah penunjang</p> <p>4. Terkirimnya peserta pengembangan kompetensi teknis umum dan pilihan jabatan administrasi</p> <p>5. Terkirimnya peserta pengembangan kompetensi inti jabatan administrasi</p> <p>6. Terkirimnya peserta pengembangan kompetensi inti jabatan administrasi perangkat daerah penunjang</p> <p>7. Tersusunnya hasil evaluasi pelaksanaan</p>

1	2	3
		<p>pengembangan kompetensi umum dan pilihan jabatan administrasi</p> <p>8. Tersusunnya hasil evaluasi pelaksanaan pengembangan kompetensi inti jabatan administrasi</p> <p>9. Tersusunnya hasil evaluasi pelaksanaan pengembangan kompetensi inti jabatan administrasi perangkat daerah penunjang</p>
7	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur CPNS	<p>1. Terlatihnya CPNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan pengangkatan untuk menjadi PNS</p>
		<p>2. Tersusunnya hasil evaluasi pelaksanaan diklat dasar CPNS</p>
8	Meningkatnya kompetensi aparatur pemerintah sesuai kemampuan manajerial dan fungsional	<p>1. Terlatihnya sumber daya aparatur yang kompeten dalam jabatan structural dan pimpinan tinggi</p> <p>2. Tersusunnya hasil evaluasi pelaksanaan diklat kepemimpinan</p> <p>3. Terwujudnya sumberdaya aparatur yang kompeten dalam jabatan fungsional</p> <p>4. Terkirimnya peserta pengembangan kompetensi jabatan fungsional</p> <p>5. Tersusunnya hasil evaluasi pelaksanaan pengembangan</p>



1	2	3
		kompetensi jabatan fungsional

Berdasarkan tujuan dan sasaran tersebut ditetapkan rencana kinerja Tahunan untuk Tahun 2017, dan pada akhir Tahun Anggaran 2017 telah dilakukan Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK) dan Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS).

Memperhatikan tingkat capaian kinerja dimaksud, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB, termasuk dalam kategori instansi yang berhasil dalam pencapaian kinerja.

Secara umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB telah berhasil mencapai target kinerja. Namun demikian, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran masih dijumpai kendala atau permasalahan antara lain:

1. Masih rendahnya sumber daya Aparatur Sipil Negara.
2. Belum tersedianya data dan informasi kebutuhan diklat yang dibutuhkan (*Training Need Analysis*)
3. Minimnya informasi dan adanya perubahan regulasi / informasi terkait penyelenggaraan kediklatan oleh masing-masing instansi pembina kegiatan diklat sesuai dengan kewenangannya

Untuk mengatasi kendala atau permasalahan tersebut, dilakukan upaya-upaya sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan kualitas sumberdaya manusia Aparatur guna mengoptimalkan perananan aparatur dalam menjalankan tupoksinya maka, perlu adanya kebijakan peningkatan kualitas SDM Aparatur melalui Program Pembinaan, Bimbingan teknis, pelatihan teknis fungsional, pemasyarakatan dan pembudayaan Sistem dan mekanisme Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah serta pemberian kesempatan Staf untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

2. Sosialisasi dan pengumpulan data dan informasi kebutuhan diklat melalui surat maupun masukan dari Perangkat Daerah / Kabupaten / Kota lain
3. Membangun dan menjalin komunikasi dan koordinasi secara intens secara berkala dengan Kementerian / Lembaga penyelenggara kediklatan



DAFTAR ISI

H A L

KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	ix

BAB. I Pendahuluan

A.....Latar Belakang	1
B.....Dasar Hukum	2
C.....Gambaran Umum	3

BAB. II Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

A.....Perencanaan Kinerja	9
B.....Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja	10
C.....Cara Mencapai Tujuan dan Sasaran	14
D.....Perjanjian Kinerja Tahun 2017	16

BAB.III Akuntabilitas Kinerja

A.....Pengukuran Kinerja	19
B.....Realisasi Anggaran	34

BAB IV Penutup.....	35
---------------------	----

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran I : Penetapan Kinerja (PK) Tahun 2017

Lampiran II : Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2017

Lampiran III : Pengukuran Kinerja Tahun 2017

Lampiran IV : Pengukuran Pencapaian Sasaran Tahun 2017

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Terwujudnya tata pemerintahan yang baik (good governance) merupakan harapan semua pihak, langkah untuk mewujudkan hal tersebut telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan diantaranya adalah Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Inpres Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi.

Dari beberapa peraturan tersebut di atas bahwa setiap Instansi Pemerintah diwajibkan mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP), sebagai salah satu prasarat terciptanya pemerintahan yang baik.

Sistem AKIP pada dasarnya merupakan sistem manajemen berorientasi pada hasil dan merupakan salah satu instrument untuk mewujudkan tatakelola instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif, transparan dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungan.

BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Barat merupakan unsur penunjang pemerintah daerah dalam penyelenggaraan manajemen ASN yang bertugas melakukan pengembangan sumber daya aparatur mempunyai kewajiban menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai bentuk pertanggungjawaban (Akuntabilitas) atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahunan dan Penetapan Kinerja Tahun 2017 dan juga sebagai umpan balik untuk perbaikan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat di tahun mendatang.

Dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat telah merencanakan tertib administrasi dan tertib penyelenggaraan pemerintahan dalam berbagai bentuk kebijakan, program dan kegiatan, maka disusunlah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun Anggaran 2017 ini yang juga merupakan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas pokok dan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Nusa Tenggara Barat 2013 – 2018 melalui program dan kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan tahun 2017

B. DASAR HUKUM

Penyusunan LAKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat dilaksanakan berdasarkan :

1. Undang-Undang Nomor 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan DaerahDaerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1649);
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara RI Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 3851)
3. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 200 5-2025 (Lembaran Negara RI Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4700);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah"
5. Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negera dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian

Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

7.

C. GAMBARAN UMUM

1. Pembentukan dan Kedudukan

Pembentukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat ditetapkan Dengan Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat No. 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat, Kedudukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat sebagai unsur penunjang pemerintah daerah dalam penyelenggaraan manajemen ASN meliputi penyusunan dan penetapan kebijakan di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah dan mempunyai tugas membantu Gubernur dalam penyelenggaraan urusan wajib pemerintah bidang Pendidikan dan Pelatihan.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 51 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat, maka Pengembangan Sumber Daya Aparatur Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang diberikan pemerintah kepada Gubernur berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, dengan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyiapan penyusunan Peraturan Perundang-undangan daerah di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah;
- b. Penyiapan kebijakan teknis sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan;

- c. Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kompetensi teknis;
- d. Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional;
- e.

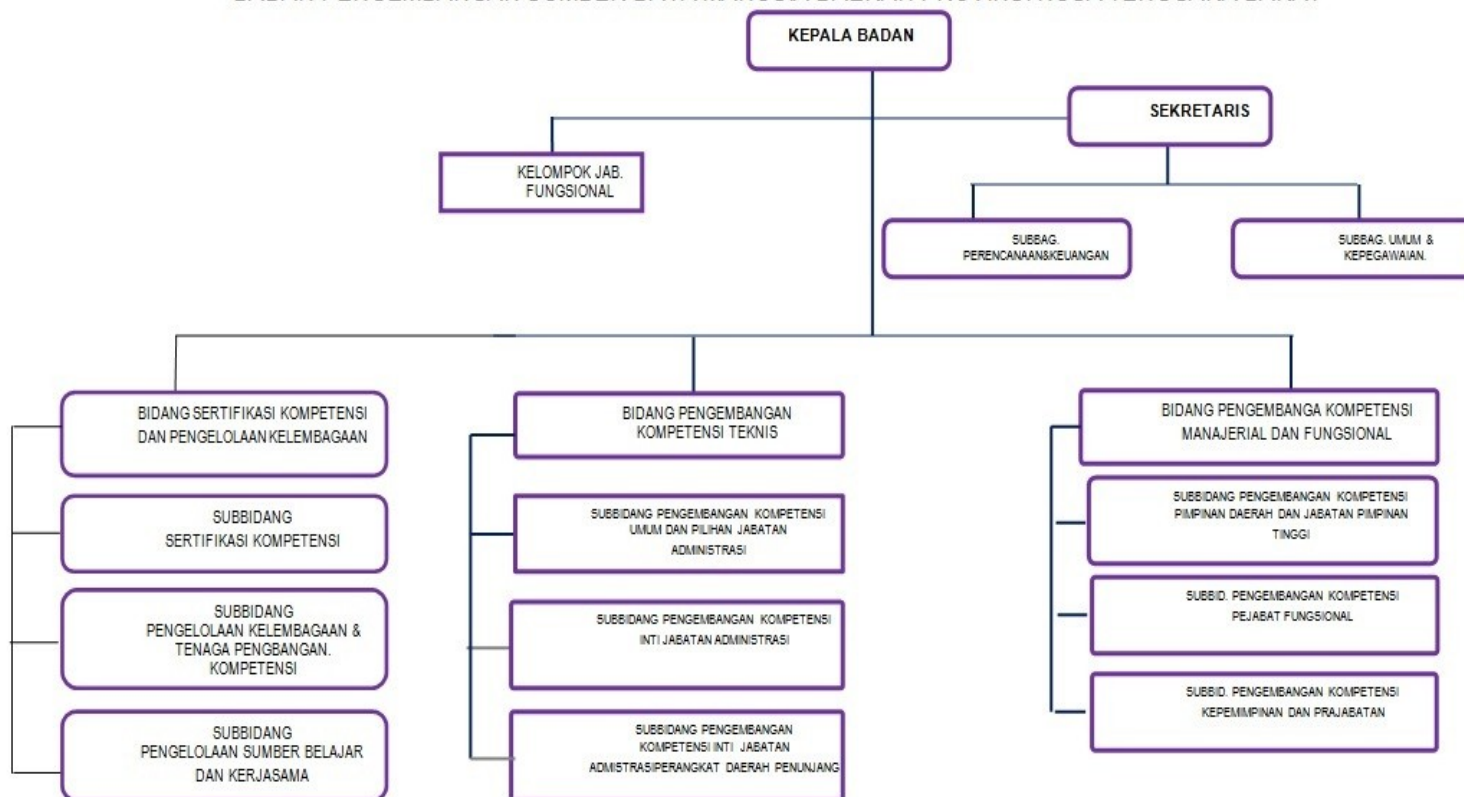
3. **Susunan Organisasi**

Susunan Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat terdiri dari :

- a. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 - Subbagian Perencanaan dan Keuangan;
 - Subbagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, terdiri dari :
 - Subbidang Sertifikasi Kompetensi;
 - Subbidang Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi;
 - Subbidang Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama.
- d. Bidang Pengembangan Kompetensi teknis, terdiri dari :
 - Subbidang Pengembangan Kompetensi Umum dan Pilihan Jabatan Adm;
 - Subbidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Adm;
 - Subbidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Adm Perangkat Daerah Penunjang.
- e. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, terdiri dari :
 - Subbidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Jabatan Pimpinan Tinggi;
 - Subbidang Pengembangan Kompetensi Pejabat Fungsional;
 - Subbidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan dan Prajabatan.
- f. Kelompok Jabatan Fungsional/Widyaiswara

Adapun bagan struktur Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat adalah sebagai berikut :

GAMBAR 2.1
BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT



3. Sumber Daya Aparatur

Sumber daya aparatur Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN). Pegawai dilingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat sampai dengan 31 Desember 2017 berjumlah 75 orang dengan rincian sebagaimana dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1
Jumlah Pegawai BPSDM DAERAH Prov NTB Berdasarkan Golongan per 31 Desember 2017

NO	GOLONGAN	JUMLAH
1	II	20
2	III	33
3	IV	20
4	I	1
5	PTT	-
TOTAL		74

Sedangkan dari komposisi menurut status dan pendidikan adalah sebagaimana Tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Jumlah Pegawai BPSDM DAERAH Prov. NTB Berdasarkan Status Pendidikan per 31 Desember 2017

NO.	TINGKAT PENDIDIKAN	STATUS		Jumlah
		PNS	PTT	
1	S3	3		3
2	S2	16		16
3	S1	30		30
4	D.IV	1		1
5	D.III	1		1
6	D.II	-		-
7	SLTA	22		22
8	SLTP	-		-
9	SD	1		1
Jumlah		74		74



4. Gambaran Aset yang Dikelola

Pada umumnya kondisi sarana dan prasarana cukup memadai untuk mendukung pelayanan kepada masyarakat dan aparatur. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat berdiri di atas areal seluas 4.356 m² yang berlokasi di Jalan Pemuda Nomor 59 Mataram. Untuk menunjang dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat didukung dengan sarana dan prasarana yang cukup memadai seperti terlihat pada tabel 5.1 dibawah ini :

Tabel 5.1
Jumlah Sarana dan Prasarana
Tahun 2017

NO	URAIAN	JUMLAH	KETERANGAN
1	Gedung Kantor	4 lokal	Baik
2	Aula	3 lokal	Baik
3	Wisma Tambora	73 kamar	Baik
4	Asrama baru (Wisma Praja)	29 kamar	Baik
4	Musholla	1 lokal	Baik
5	Ruang Kesehatan (klinik)	1 lokal	Baik
6	Kelas	15 kelas	Baik
7	Kendaraan roda 4	11	Baik
8	Kendaraan roda 2	13	Baik
9	Komputer	3	Baik
10	Laptop	23	Baik
11	OHP		Baik
12	LCD	15	Baik
13	Mesin genset	2	Baik
14	Meubelair	700	Baik

Selain itu, untuk menunjang kegiatan pembelajaran di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat mempunyai

ruang perpustakaan dengan inventaris buku sebanyak 4.838 buah, dengan rincian sebagai berikut:

- Pemerintahan : 198 buah
- Pendidikan : 190 buah
- Kepemimpinan : 45 buah
- Manajemen : 181 buah
- Buku berbahasa Inggris : 40 buah
- KKP, KKK (Diklatpim III dan IV) : 4,125 buah
- Agama : 17 buah
- Filsafat : 10 buah
- Sastra : 32 buah

Secara umum nilai aset yang dikelola pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang tertuang dalam Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK) Tahun Anggaran 2017 adalah sebagai berikut :



BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

A. Perencanaan Kinerja

Perencanaan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat disusun berdasarkan tugas dan fungsi dari masing-masing unit kerja padapada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat dengan menggunakan rencana strategis sebagai acuannya.

Rencana Stratejik merupakan proses awal dalam rangkaian usaha untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran serta berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun dengan menerapkan strategi-strategi yang dipilih setelah memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul.

Rencana Stratejik Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat merupakan bagian integral dari kebijaksanaan dan program Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2013-2018 dan merupakan dokumen yang dijadikan acuan dan pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan untuk 5 (lima) tahun kedepan sehingga visi, misi, dan tujuan yang diinginkan dapat terwujud.

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif sekarang ini, sumber daya manusia aparatur khususnya ASN menghadapi tantangan yang tidak ringan seiring dengan tuntutan profesionalisme dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Perubahan paradigma dalam administrasi publik, penyelenggaraan otonomi daerah, perwujudan **good governance** dan reformasi birokrasi, mensyaratkan sumber daya Aparatur Sipil Negara dituntut memiliki kompetensi yang handal dalam menghadapi tantangan tersebut.. Aparatur Sipil Negara tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan saja tapi juga keterampilan sehingga

nantinya akan lebih mampu melaksanakan pekerjaan secara profesionalisme serta dapat menghadapi tantangan-tantangan perubahan yang terus terjadi di lingkungannya. Untuk mewujudkan kondisi seperti tersebut diatas mau tidak mau pengembangan SDM aparatur harus dilakukan secara strategik dan sistematis serta berdasarkan kebutuhan organisasi dan pegawai.

Berdasarkan kondisi dan potensi yang dimiliki serta mengantisipasi perubahan lingkungan strategis, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat telah merumuskan dan menetapkan visi dan Misinya. Adapun Visi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat adalah :

1. ***VISI***

“ TERWUJUDNYA APARATUR YANG KOMPETEN DAN PROFESIONAL ”

Sejalan dengan visi yang telah ditetapkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat merumuskan misi organisasi untuk kurun waktu 2013-2018 sebagai berikut :

2. ***MISI***

- Meningkatkan kelancaran dan ketertiban pelayanan internal.
- Meningkatkan pelayanan sertifikasi Aparatur dan kelembagaan.
- Meningkatkan kompetensi umum, pilihan dan inti jabatan administrasi.
- Meningkatkan kompetensi manajerial dan fungsional aparatur.

B. Tujuan, Sasaran dan indikator kinerja.

Sehubungan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur, serta untuk mengimplementasikan visi dan misi, maka ditetapkan tujuan yang akan atau harus dicapai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan apa yang telah dibayangkan sebelumnya baik



dalam konteks Visi terutama dalam perspektif misi organisasi. Tujuan akan menjadi acuan dalam perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan.

Berdasarkan visi dan misi tersebut di atas maka ditetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Baratselam kurun waktu 2013-2018 seperti terlihat pada tabel 5.2 berikut dibawah ini :

Tabel 5.2
Tujuan dan Sasaran
Yang Ingin Dicapai BPSDMD 2013-2018

NO	TUJUAN	SASARAN
1	2	3
1	Meningkatnya Pelayanan Jasa dan Teknis Perkantoran	1. Tersedianya jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik yang berkelanjutan. 2. Tersedianya jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas / Operasiona 3. Tersedianya jasa kebersihan kantor 4. Tersedianya jasa perbaikan peralatan kerja 5. Tersedianya komponen instalasi listrik dan penerangan bangunan kantor 6. Tersedianya makan dan minum rapat kegiatan dan tamu 7. Penyelarasan Program Pemerintah Pusat dan Daerah 8. Penyelarasan Program Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota. 9. Terlaksananya Pembinaan Fisik dan Mental Aparatur 10. Terwujudnya tenaga Widyaiswara yang Profesiona
2	Meningkatnya Efektifitas	1. Tersusunnya rencana program

	Perencanaan dan Pelaporan	yang akurat
		2. Tersusunnya laporan yang tertib
		3. Terselenggaranya rapat koordinasi di dalam daerah
		4. Terselenggaranya monitoring dan pelaporan
3	Meningkatnya Akuntabilitas/Pertanggungjawaban Laporan Keuangan Daerah	1. Tersusunnya laporan akuntabilitas keuangan
		2. Tersedianya jasa administrasi keuangan
		3. Terlaksananya pengelolaan manajemen aset daerah
		4. Terselenggaranya monitoring dan pelaporan
4.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi umum dan kepegawaian	1. Tersedianya ATK Kantor
		2. Tersedianya barang cetakan dan penggandaan
		3. Tersedianya bahan bacaan dan perundang-undangan
		4. Tersedianya peralatan dan perlengkapan perkantoran yang sesuai standar
		5. Tersedianya sarana dan prasarana perkantoran yang sesuai standar pelayanan minimal
		6. Tersedianya sarana dan prasarana perkantoran secara periodik
5.	Meningkatnya kinerja lembaga dan profesionalisme tenaga pengembang kompetensi	1. Terlaksananya kegiatan sertifikasi kompetensi profesi bidang.
		2. Tersusunnya hasil evaluasi sertifikasi kompetensi profesi bidang yang tersusun
		3. Terlaksananya pengelolaan kelembagaan dan tenaga



		pengembang kompetensi
		4. Tersusunnya hasil evaluasi pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi
		5. Terlaksananya pengelolaan sumber belajar dan kerjasama seretifikasi lembaga dan kompetensi bidang
		6. Tersusunnya hasil evaluasi pengelolaan sumber belajar dan kerjasama sertifikasi lembaga dan kompetensi bidang
6.	Meningkatkannya kompetensi aparatur pemerintah sesuai kemampuan teknis yang dimiliki.	1. Terwujudnya sumberdaya aparatur yang kompeten dalam bidang kompetensi umum dan pilihan jabatan administrasi
		2. Terwujudnya sumber daya aparatur yang kompeten dalam bidang kompetensi inti jabatan administrasi
		3. Terwujudnya sumber daya aparatur yang kompeten dalam bidang kompetensi inti jabatan administrasi perangkat daerah penunjang
		4. Terkirimnya peserta pengembangan kompetensi teknis umum dan pilihan jabatan administrasi
		5. Terkirimnya peserta pengembangan kompetensi inti jabatan administrasi
		6. Terkirimnya peserta pengembangan kompetensi inti jabatan administrasi perangkat daerah penunjang
		7. Tersusunnya hasil evaluasi pelaksanaan pengembangan kompetensi umum dan pilihan jabatan administrasi

		8. Tersusunnya hasil evaluasi pelaksanaan pengembangan kompetensi inti jabatan administrasi
		9. Tersusunnya hasil evaluasi pelaksanaan pengembangan kompetensi inti jabatan administrasi perangkat daerah penunjang
7	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur CPNS	1. Terlatihnya CPNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan pengangkatan untuk menjadi PNS
		2. Tersusunnya hasil evaluasi pelaksanaan diklat dasar CPNS
8	Meningkatnya kompetensi aparatur pemerintah sesuai kemampuan manajerial dan fungsional	1. Terlatihnya sumber daya aparatur yang kompeten dalam jabatan structural dan pimpinan tinggi
		2. Tersusunnya hasil evaluasi pelaksanaan diklat kepemimpinan
		3. Terwujudnya sumberdaya aparatur yang kompeten dalam jabatan fungsional
		4. Terkirimnya peserta pengembangan kompetensi jabatan fungsional
		5. Tersusunnya hasil evaluasi pelaksanaan pengembangan kompetensi jabatan fungsional

B. Cara Mencapai Tujuan dan Sasaran.

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, diperlukan suatu strategi atau cara. Strategi atau cara dimaksud dijabarkan dalam bentuk kebijakan dan program sebagai berikut :



1. Kebijakan

Kebijakan yang ditempuh dalam mencapai tujuan dan sasaran adalah sebagai berikut :

- Kerjasama dengan pihak terkait
- Pembentukan Tim Kerja dan Kerjasama dengan Pihak terkait

2. Program dan Kegiatan

Penjabaran lebih lanjut dari kebijakan yang telah ditetapkan, diimplementasi dalam bentuk program dan Kegiatan sebagai berikut :

2.1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran dengan Kegiatan :

- 2.1.1. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumberdaya Air dan Listrik
- 2.1.2. Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas
- 2.1.3. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan
- 2.1.4. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor
- 2.1.5. Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja
- 2.1.6. Penyediaan Alat Tulis Kantor
- 2.1.7. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- 2.1.8. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan
- 2.1.9. Penyediaan Peralatan dan perlengkapan kantor
- 2.1.10. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
- 2.1.11. Penyediaan Makanan dan Minuman
- 2.1.12. Penyelarasan Program Pemerintah Pusat dan Daerah
- 2.1.13. Penyelamatan Program Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota

2.2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur dengan dengan Kegiatan :

- 2.1.1. Pembangunan Gedung Kantor
- 2.1.2. Pengadaan Kendaraan Dinas/operasional
- 2.1.3. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor

2.1.4. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional

2.1.5. Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor

1.4. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan dengan Kegiatan :

2.1.6. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtiar Realisasi Kinerja

2.1.7. Penyusunan Pelaporan Keuangan Semesteran

2.4. Program Peningkatan Kapasitas Pengelolaan Keuangan Daerah dengan Kegiatan :

3.2.1. Peningkatan Manajemen Asset/Barang Milik Daerah

3.4. Program Pendidikan Kedinasan dengan Kegiatan :

3.3.1. Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme

4.4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dengan Kegiatan :

3.4.1. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah

3.4.2. Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah

3.4.3. Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah

3.4.4. Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan

~~C.~~ Perjanjian Kinerja Tahun 2017

Untuk melaksanakan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi, dan sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29



Tahun 2010. Setiap instansi atau lembaga pemerintah harus membuat dokumen Penetapan kinerja/Perjanjian Kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu.

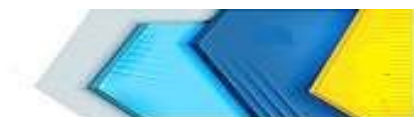
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat pada tahun anggaran 2017 telah menetapkan program kegiatan utama dengan indikator kinerja kedalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), selanjutnya program kegiatan utama beserta indikator sasarannya tersebut diperjanjikan melalui Perjanjian Kinerja antara Pengguna Anggaran/Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat dengan Gubernur Nusa Tenggara Barat.

Perjanjian Kinerja Kepala Badan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2017 dengan Gubernur Nusa Tenggara Barat sebagaimana tabel 5.3 di bawah ini :

**Tabel 5.3 Perjanjian Kinerja
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Provinsi NTB Tahun 2017**

No	Sasaran Stratgis	Indikator Kinerja	Target	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)
1	Program Pendidikan Kedinasan				
1	Terwujudnya Tenaga Widyaiswara Yang Profesional	Jumlah Widyaiswara Yang Profesional	11 Orang	Program Pendidikan Kedinasan dengan Kegiatan Peningkatan Keterampilan dan profesionalisme	26.950.000
2	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur				
1	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur	Jumlah CPNS Yang Terlatih	75 Orang	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon PNS Daerah	0
2		Jumlah Pejabat Struktural Yang Terlatih	370 Orang	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi	9.638.625.400

				PNS Daerah	
3		Jumlah Sumber daya aparatur yang kompeten dalam jabatan Fungsional	90 Orang	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan fungsi Bagi PNS Daerah	4.316.258.971
	Jumlah Sumber daya aparatur yang kompeten dalam bidang kompetensi umum dan pilihan jabatan administratif	535 Orang			
	Jumlah Sumber daya aparatur yang kompeten dalam bidang kompetensi inti jabatan administratif	485 Orang			
	Jumlah Sumber daya aparatur yang kompeten dalam bidang Kompetensi inti jabatan administratif perangkat daerah penunjang	70 Orang			
4		Tersertifikasinya ASN lingkup pemprov NTB	105 Orang	Sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan	1.558.354.500



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan kewajiban dinas instansi pemerintah untuk menyampaikan pertanggungjawaban secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam mewujudkan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas.

Penyusunan LKjIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB Tahun 2017 didasarkan pada hasil Pengukuran Kinerja dan pencapaian target indikator sasaran atas Rencana Kinerja dan Perjanjian Kinerja Tahun 2017 yang telah ditetapkan.

A. Pengukuran Capaian Kinerja

Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB diukur berdasarkan pencapaian indikator kinerja Tahun 2017, dengan cara membandingkan antara Capaian Tahun 2017 dengan Target Indikator Kinerja Tahun 2017, realisasi tahun 2016 dan terhadap target Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB. Tujuan dilakukannya pengukuran kinerja adalah untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pencapaian Sasaran Strategis.

Capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia daerah Provinsi NTB berdasarkan Sasaran Strategis dijelaskan sebagai berikut :

1. Sasaran Strategis Terwujudnya Tenaga Wiyaiswara Yang Profesional

Salah satu unsur optimalnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah ketersediaan tenaga pengajar/widyaiswara yang profesional. Terwujudnya Tenaga Wiyaiswara Yang Profesional, diukur dengan indikator jumlah Widyaiswara yang Profesional sebagaimana tabel berikut di bawah ini :

Tabel 3.1
Capaian Indikator Sasaran Terwujudnya Tenaga Wiyaiswara Yang Profesional Tahun 2017

Indikator	Satuan	Realisasi 2016	Target 2017			Capaian 2017 Terhadap (%)			Target Akhir RPJ MD 2018
			Semula	Menjadi	Realisasi	Realisasi 2016	Target 2017	Target 2018	
1	2	3	4		5	6 = ((5-3):3)x 100%)	7 = (5:4x100%)	8 = (5:9x100%)	9
Jumlah Widyaiswara Yang Profesional	Orang	10	11	13	0	10	13	11	0

Pada Tahun 2017, target 13 orang tidak terealisasikan karena indikator ini hanya menyangkut Widyaiswara yang akan naik pangkat dan dalam kenaikan pangkatnya harus mengikuti seminar ilmiah kenaikan pangkat. Untuk itu kedepan supaya target indikator kinerja dapat tercapai, kasubbag perencanaan dan keuangan sebelum menyusun rencana kerja akan melakukan koordinasi dengan kasubbag umum dan kepegawaian untuk mengetahui jumlah widyaiswara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB yang akan naik pangkat tahun berikutnya.

Upaya yang telah dilakukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Prov. NTB didalam peningkatan kompetensi dan profesionalisme widyaiswara yang dimilikinya adalah dengan mengirim Widyaiswara untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan muatan substantif melalui sistem pengiriman ke instansi penyelenggara diklat seperti Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI), dan BPSDM Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.

Berikut ini disajikan kegiatan diklat dan jumlah Widyaiswara tahun 2017 yang dikirim untuk mengikuti diklat dimaksud :

Jenis Diklat dan Jumlah Widyaiswara BPSDMD Prov. NTB yang mengikutinya tahun 2017

NO	Jenis Diklat	Widyaswara yang Mengikuti Diklat	Keterangan
1	2	3	4
1	TOR Pelatihan Dasar CPNS.	H. Abdul Azis Dr. Faris Ihsan Prasetya Utama Dr. H. L Sajim Sastrawan	Jawa Barat
2	Diklat Penyusunan Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri (P2PDN) angk. II	Sri Wahyuni	Jakarta
3	Diklat Widyaiswara Tk. Tinggi Angkatan I Tahun 2017	Drs. H. Samsul Hidayat	Jakarta
4	Pelatihan Widyaiswara Substansi Diklatpim Tk.III dan IV Tahun 2017 di PKP2A I LAN	H. Prasetya Utama	Bandung
5	Pelatihan TOF Pelatihan Dasar CPNS	Drs. Samsul Hidayat, M.Ed Dr. Muslihin, S.Pd Sri Wahyuni, M.Pd Kidi. S. Sos Ir. Tadjuddin Erfandy Hery Erfan Rayes	LAN Bandung

Untuk mendukung pencapaian sasaran terwujudnya tenaga widyaiswara yang profesional telah dialokasikan anggaran Tahun 2017 sebesar Rp 15.513.238.871 dengan realisasi sebesar Rp 0 (0%). Program untuk mencapai kinerja sasaran tersebut adalah : Program Pendidikan Kedinasan.

2. Sasaran Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur

Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) dianggap sebagai salah satu pilar utama keberhasilan reformasi birokrasi yang membawa perubahan mendasar manajemen sumber daya Aparatur Sipil Negara (ASN). Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa pegawai ASN merupakan suatu profesi yang memiliki kewajiban untuk melakukan pengembangan diri dan wajib mempertanggungjawabkan kinerja

serta menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen ASN. Oleh karenanya profesi ASN perlu dikelola secara profesional, dan pengelolaan manajemen ASN harus memiliki konsep yang jelas untuk perbaikan dimasa depan.

Capaian indikator sasaran Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur diukur dengan beberapa indikator :

2.1 Indikator : Jumlah CPNS yang terlatih :

Untuk dapat diangkat menjadi PNS, setiap CPNS harus mengikuti dan lulus diklat Prajabatan CPNS. Diklat ini bersifat wajib untuk membentuk kepribadian, wawasan kebangsaan, profesionalisme dan juga etika PNS. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Prov. NTB tahun 2017 akan menyelenggarakan kegiatan diklat prjabatan untuk katagori Honorer /K2. Capaian indikator sasaran meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur diukur dengan indikator kinerja sebagaimana tabel berikut di bawah ini :

Tabel. 3.2.1

Capaian indikator sasaran Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur

Indikator	Satuan	Realisasi 2016	Target 2017			Capaian 2017 Terhadap (%)			Target Akhir RPJ MD 2018
			Semula	Menjadi	Realisasi	Realisasi 2016	Target 2017	Target 2018	
1	2	3	4		5	6 = ((5-3):3)x 100%	7 = (5:4x100 %)	8 = (5:9x100 %)	9
Jumlah CPNS yang terlatih	Org	1.107	75	650	0	1,107	650	100	0

Realiasi target pada tahun 2017 untuk indikator ini tidak tercapai sama sekali, apabila dibandingkan dengan realisasi capaian tahun 2016 yang mencapai 1.107 orang. Sementara target yang ingin dicapai tahun 2018 adalah 739 orang.

Tidak tercapainya target disebabkan kegiatan Prjabatan untuk katagori honorer K2 tidak dapat dilaksanakan karena menunggu regulasi baru terkait pola pelaksanaan Diklat Prajabatan Pola Baru, hal ini ditindaklanjuti dengan : 1) dihapusnya seluruh pagu anggaran yang ada di

kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah sebesar Rp. 415.875,000 saat APBD Perubahan Provinsi NTB tahun 2017.2) terus melakukan komunikasi, koordinasi dan konsultasi dengan pihak LAN RI sebagai instansi pembina kediklatan.

2.2 Indikator : Jumlah Pejabat Struktural yang terlatih :



Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara dilakukan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian Aparatur Sipil Negara didalam menyelenggarakan tugas-tugasnya sebagai abdi negara. Diklat Kepemimpinan yang telah diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB bertujuan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dari aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Diklat

Kepemimpinan ini terdiri dari empat jenjang:

- ✓ Diklat Kepemimpinan Tingkat IV bagi Jabatan Struktural Eselon IV.
- ✓ Diklat Kepemimpinan Tingkat III bagi Jabatan Struktural Eselon III.
- ✓ Diklat Kepemimpinan Tingkat II bagi Jabatan Struktural Eselon II.
- ✓ Diklat Kepemimpinan Tingkat I bagi Jabatan Struktural Eselon I.

Keberhasilan pencapaian pelaksanaan sasaran meningkatnya kapasitas sumber daya, diukur dengan indikator kinerja jumlah pejabat struktural yang terlatih. Capaian indikator kinerja sasaran tersebut disajikan pada tabel berikut.

Tabel. 3.2.2

Capaian indikator sasaran Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur

Indikator	Satuan	Realisasi 2016	Target 2017			Capaian 2017 Terhadap (%)			Target Akhir RPJ MD 2018
			Semula	Menjadi	Realisasi	Realisasi 2016	Target 2017	Target 2018	

1	2	3	4		5	6 = $((5-3):3) \times 100\%$	7 = $(5:4 \times 100\%)$	8 = $(5:9 \times 100\%)$	9
Jumlah Pejabat Struktural Yang Terlatih	Org	295	370	395	362	231	92,35	80,44	450

Jumlah pejabat struktural yang terlatih sebanyak 362 orang dari target indikator yang ditetapkan sebanyak 395 orang atau 92,35 persen, naik sebesar 48,97 persen bila dibandingkan realisasi tahun 2016 yang hanya mencapai 295 orang. Tidak tercapainya 100 persen target indikator kinerja karena :

- ✓ ada Kab/kota yang mengirim peserta diklat PIMnya ke daerah lain;
- ✓ kurang Komitmen dan tidak sinkronnya anggaran pemerintah Kab/Kota dalam penetapan jumlah peserta diklat PIM ke BPSDMD Prov. NTB

Capaian realisasi tahun 2017 lebih besar bila dibandingkan capaian realisasi tahun 2016 yang hanya 295 orang dari 320 orang target yang ditetapkan. Besarnya serapan anggaran pada tahun 2017 dibandingkan realisasi tahun 2016 disebabkan beberapa hal :

1. Target yang ditetapkan lebih besar dibandingkan tahun 2016.
2. Kegiatan pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNSD di tahun-tahun sebelumnya terbatas hanya untuk diklat kepemimpinan tingkat III dan IV, namun pada tahun 2017 dilaksanakan diklat kepemimpinan untuk tingkat II bekerjasama dengan Pusat Kajian dan Pendidikan Pelatihan Aparatur I (PKP2A I) LAN RI Bandung. Selain itu juga, BPSDMD Provinsi NTB menerima peserta diklat kepemimpinan tingkat III dan IV dari kab/kota/ instansi lain dengan pola kontribusi.

Untuk mencapai sasaran ini, alokasi anggaran yang dibutuhkan Tahun 2017 sebesar Rp 9.638.625.400 dan terealisasi sebesar Rp 8.373.757.934 (86,88%) . Program utama yang dilaksanakan untuk mencapai kinerja

sasaran tersebut adalah Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.

Berikut ini disampaikan capaian penyelenggaraan kegiatan diklat dasar / manajerial yang dilaksanakan pada tahun 2017 :

Tabel 3.2.2a
Capaian Penyelenggaraan Diklat Dasar/Manajerial Tahun 2017

NO	JENIS DIKLAT	TARGET	REALISASI	KET
	Diklat PIM II	10. orang	9 orang	
B	Diklat PIM III Provinsi	35 orang	35 orang	
C	Diklat PIM IV Provinsi	80 orang	77 orang	
D	Diklat PIM III Kabupaten/Kot a	110 orang	100 orang	
E	Diklat PIM IV Kabupaten/Kot a	160 orang	141 orang	
F	Diklat Prajabatan	0 orang	0. orang	
	JUMLAH	395 orang	362	

2.3 Indikator : Jumlah Sumber Daya Aparatur Yang Kompeten Dalam Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Bagi para pemangku jabatan fungsional, kompetensi mereka akan dikembangkan melalui berbagai pendidikan dan pelatihan fungsional karena sesuai dengan prasyarat kompetensi pada jabatan tersebut. Capaian indikator sasaran meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur diukur dengan indikator kinerja Jumlah Sumber daya aparatur yang kompeten dalam jabatan fungsional sebagaimana tabel berikut di bawah ini :

Tabel. 3.2.3

Capaian indikator sasaran Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur dengan Indikator Jumlah Sumber daya aparatur yang kompeten dalam jabatan fungsional

Indikator	Satuan	Realisasi 2016	Target 2017			Capaian 2017 Terhadap (%)			Target Akhir RPJ MD 2018
			Semula	Menjadi	Realisasi	Realisasi 2016	Target 2017	Target 2018	
1	2	3	4		5	6 = $((5-3):3) \times 100\%$	7 = $(5:4 \times 100\%)$	8 = $(5:9 \times 100\%)$	9
Jumlah Sumber daya aparatur yang kompeten dalam jabatan fungsional	Org	335	90	90	51	335	56,67	25,50	200

Indikator kinerja ini dilaksanakan melalui penyelenggaraan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional bagi PNS Daerah dengan tujuan untuk memberikan pengetahuan teknis dan fungsional kegiatan yang spesifik. Adapun kegiatan diklat fungsional yang dilaksanakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB tahun 2017 sebagai berikut :

1. Diklat Calon Widyaiswara

Widyaiswara merupakan salah satu komponen dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Tahun 2017 jumlah Widyaiswara (WI) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Prov. NTB sebanyak 13 orang. Oleh karena itu dibutuhkan pembentukan widyaiswara baru melalui dilaksanakannya diklat widyaiswara. Sesuai Permenpan No. 14 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan angka kreditnya. Widyaiswara adalah jabatan fungsional yang mempunyai tugas, wewenang dan tanggungjawab untuk mendidik, mengajar dan atau melatih PNS pada Lembaga Diklat Pemerintah. Seorang Widyaiswara (WI) diharapkan mampu untuk menguasai teknik pembelajaran dan substansi

untuk itulah sebelum diangkat menduduki jabatan fungsional widyaiswara PNS harus mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan calon widyaiswara. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Prov. NTB pada tahun 2017 telah melaksanakan diklat Calon Widyaiswara dengan realisasi 21 orang atau 70 persen dari target peserta 30 orang. Tidak tercapainya target 100 persen 100 disebabkan oleh beberapa hal seperti syarat untuk menjadi peserta Diklat Cawid cukup ketat, umur maksimal 50 thn, berijazah S2 serta kurangnya dukungan dari atasan langsung

2. Diklat Dasar Pol PP 300 Jam

Photo : Pembukaan Diklat Sar Pol PP Prov NTB dan Kab/Kota



Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB menganggap penting untuk melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja (Diklatsar Satpol PP) sebab : 1) untuk melaksanakan amanat PP 6 tahun 2010 tentang Satpol PP Pasal 16 huruf f yang menyebutkan, salah satu syarat untuk diangkat menjadi Polisi Pamong Praja harus lulus pendidikan dan pelatihan dasar Polisi Pamong Praja dan memiliki Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP). Selanjutnya ditegaskan Permendagri Nomor 38 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja pasal 5 Diklat Dasar Pol PP, pola 150 JP harus diikuti PNS yang telah diangkat menjadi Pol PP di Satpol PP. Awal pelaksanaan diklatsar diadakan pre test guna mengetahui sejauhmana pengetahuan dan wawasan peserta tentang Pol PP. Kemudian dilanjutkan dengan post test pada akhir diklat untuk memperoleh hasil evaluasi. Peserta diklatsar yang memenuhi ambang batas nilai kelulusan yaitu 70, maka dinyatakan lulus dan berhak atas STTPP. Sedangkan peserta tidak lulus diberikan kesempatan mengikuti diklatsar Pol PP sebanyak satu kali lagi sesuai Permendagri Nomor 38 Tahun 2010 Pasal 17.

2) dengan mengikuti diklatsar dapat menambah pengetahuan dan wawasan anggota. Hal ini mengingat peranan penting, strategis Satpol PP dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Kegiatan diklatsar tahun 2017 ini diikuti 30 peserta dari Satpol PP Provinsi NTB dan Kab/Kota. Dengan demikian teralisasi 100 persen dari 30 orang target peserta yang ditetapkan

Dari uraian tersebut diatas bahwa target realisasi untuk indikator pertama yaitu jumlah Sumber daya aparatur yang kompeten dalam jabatan fungsional tahun 2017 mencapai 51 orang atau 56,57 persen dari target yang ditetapkan sebanyak 90 orang, lebih kecil bila dibandingkan realisasi

tahun 2016 yang mencapai 335 orang. Bila dibandingkan tahun 2016, realisasi target tahun 2017 lebih kecil, hal ini dikarenakan:

1. Indikator sasaran pada tahun 2017 lebih terarah sehingga mudah diukur bila dibandingkan target tahun 2016 yang menggabungkan 3 indikator sasaran yang ada pada kegiatan utama yaitu : 1). Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNSD; 2). Kegiatan Pemberian Bantuan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN; dan 3) Pemberian Tugas Belajar dan Ikatan Dinas.
2. Dari tiga jenis diklat fungsional yang ada tahun 2017, hanya diklat polhut yang tidak bisa dilaksanakan karena Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Prov. NTB belum memiliki sarana dan prasarana latihan polhut (alat menembak, panjat tebing, outbond dll) begitu juga dengan waktu yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan diklat Polhut maksimal 3 bulan.

Untuk mencapai ke tiga indikator yang telah ditetapkan tersebut Program utama yang dilaksanakan adalah Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.

2.4 Indikator : Jumlah Sumber Daya Aparatur Yang Kompeten Dalam Bidang Kompetensi Umum dan Pilihan Jabatan Administrasi

Keberhasilan pelaksanaan sasaran Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur, dengan indikator Jumlah Sumber Daya Aparatur Yang Kompeten Dalam Bidang Kompetensi Umum dan Pilihan Jabatan Administrasi. Capaian indikator kinerja sasaran ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel. 3.2.4

Capaian indikator sasaran Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur dengan Indikator Jumlah Sumber Daya Aparatur Yang Kompeten Dalam Bidang Kompetensi Umum dan Pilihan Jabatan Administrasi

Indikator	Satuan	Realisasi 2016	Target 2017			Capaian 2017 Terhadap (%)			Target Akhir RPJ MD 2018
			Semu	Menj	Reali	Realisas	Target	Targe	

			la	adi	sasi	i 2016	2017	t 2018	
1	2	3	4		5	6 = ((5-3):3)x100%)	7 = (5:4x100%)	8 = (5:9x100%)	9
Jumlah Sumber daya aparatur yang kompeten dalam bidang kompetensi umum dan pilihan jabatan administrasi	Org			175	165	0	56,67	6.00	30

Untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat dengan menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik seperti transparansi, akuntabel, rule of law, keterbukaan, persamaan gender dan lain sebagainya. diperlukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mampu memenuhi standar kompetensi jabatannya masing-masing yang diindikasikan dari pengetahuan dan wawasannya dan selalu mengikuti perkembangan terbaru di bidang tugasnya. Untuk dapat memenuhi hal tersebut di atas, perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi seluruh jajaran PNS. Salah satu jenis Diklat yang diperlukan ialah Diklat yang memberikan kompetensi yang bersifat umum di bidang administrasi dan manajemen dalam menunjang tugas pokok instansi/unit instansi yang bersangkutan. Adapun capaian indikator yang kedua pada sasaran ini adalah 165 orang atau 94,29 persen dari target 175 orang.

Realiasi target tahun 2017 tidak dapat dibandingkan dengan realisasi target tahun 2016 yang kurang terarah. karena menggabungkan 3 indikator sasaran yang ada pada kegiatan utama yaitu : 1). Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNSD; 2). Kegiatan Pemberian Bantuan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN; dan 3) Pemberian Tugas Belajar dan Ikatan Dinas.

Program utama yang dilaksanakan untuk mencapai kinerja sasaran tersebut adalah Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.

2.5 Indikator : Jumlah Sumber Daya Aparatur Yang Kompeten Dalam Bidang Kompetensi Inti Jabatan Administrasi administrasi

Pendidikan dan pelatihan memiliki urgensi strategis dalam misi pelayanan tugas pemerintahan yang sekaligus juga membantu pengembangan karir kita masing-masing di masa depan. Namun perlu disadari bahwa pengembangan karir ini juga bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri akan tetapi juga untuk pelayanan publik pada masyarakat kita. Sejalan dengan hal tersebut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB pada tahun 2017 telah menggelar Pelatihan Inti Jabatan Administrasi dengan capaian indikator sebagaimana tabel berikut di bawah ini :

Tabel. 3.2.5

Capaian indikator sasaran Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur dengan Indikator Jumlah Sumber Daya Aparatur Yang Kompeten Dalam Bidang Kompetensi Inti Jabatan Administrasi

Indikator	Satuan	Realisasi 2016	Target 2017			Capaian 2017 Terhadap (%)			Target Akhir RPJ MD 2018
			Semula	Menjadi	Realisasi	Realisasi 2016	Target 2017	Target 2018	
1	2	3	4		5	6 = ((5-3):3)x 100%)	7 = (5:4x100%)	8 = (5:9x100%)	9
Jumlah Sumber daya aparatur yang kompeten dalam bidang kompetensi inti jabatan administrasi	Org			175	175	0	100	60.00	30

Pencapaian program strategis pemerintah daerah akan dapat tercapai manakala tersedia Sumber Daya Aparatur Inti Jabatan Administrasi yang profesional dan berintegrasi. Adapun target dan realisi diklat inti jabatan administrasi yang telah dilaksanakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB tahun 2017 sebagaimana tabel berikut :

Tabel 44
Capaian Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional Tahun 2017

NO	JENIS DIKLAT	JUMLAH PESERTA		KETERANGAN
		TARGET (orang)	REALISASI (orang)	
1	2	3	4	5
A	Diklat Teknis	175	175	
1	Diklat Dasar-Dasar AMDAL	35	35	In Class
2	Diklat Perencanaan dan Pengelolaan DAS RHL	35	35	In Class dan Out Class
3	Diklat Sistem Informasi Geografi Pertambangan	35	35	In Class
4	Diklat Manajemen Perizinan Pertambangan	35	35	In Class
5	Diklat Penyusunan Bahan Ajar Berbasis TIK	35	35	In Class
6	Diklat Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah	35	35	In Class
	JUMLAH	175	175	

2.6 Indikator : Jumlah Sumber Daya Aparatur Yang Kompeten Dalam Bidang Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang.

Keberhasilan pencapaian pelaksanaan sasaran Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur diukur dengan indikator kinerja yang ke 6 yaitu Jumlah Sumber Daya Aparatur Yang Kompeten Dalam Bidang Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang. Capaian indikator kinerja sasaran ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel. 3.2.6

Capaian indikator sasaran Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur dengan Indikator Jumlah Sumber Daya Aparatur Yang Kompeten Dalam Bidang Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang

Indikator	Satuan	Realisasi 2016	Target 2017			Capaian 2017 Terhadap (%)			Target Akhir RPJ MD 2018
			Semula	Menjadi	Realisasi	Realisasi 2016	Target 2017	Target 2018	
1	2	3	4		5	6 = ((5-3):3)x 100%	7 = (5:4x100%)	8 = (5:9x100%)	9
Jumlah Sumber daya aparatur yang kompeten dalam bidang Kompetensi inti jabatan administrasi perangkat daerah penunjang	Org			175	175	0	100	100	175

Berdasarkan UU No. 23 Tahun 2014, tentang Pemerintahan Daerah, Kepala Daerah dibantu oleh Perangkat Daerah yang terdiri dari unsur staf, unsur pelaksana dan unsur penunjang. Unsur penunjang dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah diwadahi oleh Badan Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang (*technostructure*) sebagai pembantu kepala daerah dalam melaksanakan fungsi mengatur dan mengurus untuk menunjang kelancaran pelaksanaan inti (*operating core*). Dalam melaksanakan fungsi penunjang Badan Daerah harus didukung oleh Aparatur Sipil Negara yang kompeten dibidangnya, sehingga penyelenggaraan pemerintahan daerah dapat berjalan secara efisien dan

efektif. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya aparatur sipil negara (ASN) sesuai dengan kebutuhan atau tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai akibat dari perubahan situasi dan kondisi kerja serta kemajuan teknologi yang semakin hari semakin ketat persaingannya. Untuk itulah dibutuhkan jenis-jenis diklat oleh ASN didalam menopang pekerjaannya sehingga kedepan akan lebih professional dan bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai abdi negara yang melayani kepentingan publik. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2017 telah melaksanakan beberapa jenis diklat yang ditujukan kepada aparatur penyelenggara yang bertugas pada badan daerah yang menjalani fungsi penunjang. Ada beberapa jenis diklat kompetensi inti jabatan administrasi perangkat daerah penunjang yang telah dilaksanakan beserta realisasinya sebagaimana table di bawah ini :

Capaian Pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional Tahun 2017

NO	JENIS DIKLAT	JUMLAH PESERTA		KETERANGAN
		TARGET (orang)	REALISASI (orang)	
1	2	3	4	5
1	Diklat Pengadaan Barang / Jasa	70	70	In Class
2	Diklat Pengelolaan BMD	35	35	In Class
3	Dasar-dasar AMDAL	35	35	In Class
4	Diklat Pendapatan Daerah	35	35	In Class
	JUMLAH	175	175	

dari table tersebut di atas dapat diketahui bahwa jumlah Sumber daya aparatur yang kompeten dalam bidang Kompetensi inti jabatan administratif perangkat daerah penunjang sebanyak 175 orang dengan realiasi 175 orang atau 100 persen.

Untuk mendukung pencapaian sasaran Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur dengan indikator jumlah sumber sumber daya aparatur yang kompeten dalam bidang kompetensi inti jabatan

administrasi perangkat daerah penunjang. Program utama yang dilaksanakan untuk mencapai kinerja sasaran tersebut adalah Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.

2.7 Indikator : Tersertifikasinya ASN Lingkup Pemerintah Prov. NTB

Keberhasilan pencapaian pelaksanaan sasaran Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur diukur dengan indikator kinerja yang ke 7 yaitu Tersertifikasinya ASN Lingkup Pemerintah Prov. NTB. Capaian indikator kinerja sasaran ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel. 3.2.7

Capaian indikator sasaran Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur dengan Indikator Tersertifikasinya ASN Lingkup Pemprov. NTB

Indikator	Satuan	Realisasi 2016	Target 2017			Capaian 2017 Terhadap (%)			Target Akhir RPJ MD 2018
			Semula	Menjadi	Realisasi	Realisasi 2016	Target 2017	Target 2018	
1	2	3	4		5	6 = ((5-3):3)x 100%	7 = (5:4x100%)	8 = (5:9x100%)	9
Tersertifikasinya ASN lingkup Pemprov NTB	Org			105	247	0	100	100	175

Kompetensi dan sertifikasi aparatur negara merupakan tolok ukur profesionalisme pegawai dalam penyelenggaraan pemerintahan yakni pembangunan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat untuk itulah pengembangan kompetensi dan sertifikasi merupakan salah satu langkah menyiapkan SDM aparatur berkaitan dengan strategi peningkatan kualitas dan kompetensi dalam memenuhi tugas dan tanggungjawab sebagai pelayan publik.

Peran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dalam kerangka percepatan dan pencapaian kompetensi aparatur pemerintahan

daerah memerlukan koordinasi dan konsolidasi dengan kementerian/lembaga pemerintah non kementerian (LPNK) bidang pengembangan SDM Aparatur dan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan sistem pengembangan kompetensi SDM Aparatur berbasis standarisasi dan sertifikasi. Untuk itulah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat mewujudkan melalui kegiatan Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan dengan indikator kinerja tersertifikasinya ASN lingkup pemprov NTB dengan realisasi sebanyak 247 orang dari target 105 orang.

Untuk mendukung pencapaian sasaran meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur dengan 7 (tujuh) indikator tersebut di atas, telah dialokasikan anggaran sebesar Rp. 15.513.238.871,- dan terealisasi sebesar Rp 12.005.805.478 (77,39%) dengan capaian fisik 94,92 persen. Program utama yang dilaksanakan untuk mencapai kinerja sasaran tersebut : adalah Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.

B. Realisasi Anggaran

Untuk mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat mendapat alokasi Anggaran Belanja Tahun 2017 sebesar Rp. 30.296.418.300,- terealisasi sebesar Rp. 24.662.67.087,- (81,40) yang terdiri dari : - Belanja Tidak Langsung sebesar Rp. 6.574.784,900,- terealisasi sebesar Rp. 5.948.930,244 (90,48%) - Belanja Langsung sebesar Rp. 23.721.633.400,- terealisasi sebesar Rp. 18.713.136.843`,- (78,89%). Program prioritas dalam rangka mencapai sasaran meningkatnya aparatur peserta diklat yang profesional dan kompeten, meningkatnya kualitas pengelolaan diklat dan meningkatnya kerjasama penyelenggaraan kediklatan adalah Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 15.513.238.871,- terealisasi sebesar Rp. 12.005.805.478,- (77,39%). Program prioritas ini terdiri dari 4 kegiatan yaitu berupa Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS, Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah serta Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan kegiatan

pengembangan sumber daya aparatur serta diklat TOT. Program pendukung terdiri dari Program Pelayanan Administrasi Perkantoran dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 5.187.794,529.000,- terealisasi sebesar Rp. 4.279.144.842,- (82,48%) dan Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 2.660.000.000,- terealisasi sebesar Rp. 2.167.095.273 (81,47%). Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 6.600.000,- terealisasi sebesar Rp. 3.100.000 (46,97%). Dan Program Pendidikan Kedinasan dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 26.950.000,- terealisasi sebesar Rp. 0 (0 %).

BAB IV

PENUTUP

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2017 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat merupakan wujud pertanggung jawaban atas pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan dalam dokumen perencanaan, serta sekaligus sebagai gambaran mengenai tingkat capaian pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil evaluasi pada kegiatan yang telah dilakukan pada Tahun 2017 sebagai penjabaran dari program yang ditetapkan, maka diperoleh keterangan bahwa realisasi capaian secara fisik cukup tinggi walaupun terdapat beberapa target belum tercapai, namun di sisi lain juga terdapat pencapaian yang melampaui target. Tidak berlebihan kiranya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2017 dapat diselesaikan dengan sangat baik yang tercermin dari capaian indikator kinerja yang tentu saja masih ditemui adanya hambatan yang ke depannya menjadi bahan masukan sebagai umpan balik (*feedback*) bagi pengambil keputusan untuk melakukan evaluasi atau peninjauan kembali kebijakan dan program-program yang telah ditetapkan sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan keterangan yang telah disajikan dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pencapaian indikator kinerja secara fisik sangat memuaskan yaitu 100% dimana terdapat beberapa indikator yang melampaui target, namun di sisi lain terdapat beberapa indikator kinerja yang pencapaiannya kurang bahkan tidak tercapai dari target yang diinginkan. Hal ini lebih disebabkan adanya indikator yang memang sangat bergantung dari kebijakan dari instansi Pembina seperti kegiatan Diklat CPNS yang harus menggunakan pola baru;
2. Pencapaian secara keuangan dapat dikatakan sangat baik, hal ini dapat dilihat dari pencapaian target pendapatan dari Rp.8.055.834.000, terealisasi sebesar Rp.7.701.910.196 atau 95,61%. Kemudian dari segi belanja juga sangat baik yaitu 85,05% dari pagu sebesar Rp.42.435.267.050 dan terealisasi sebesar Rp.36.089.222.322 dengan sisa anggaran sebesar Rp.6.346.044.782;

Akhirnya dengan disusunnya LAKIP Tahun 2017 ini, diharapkan dapat memberikan gambaran dan informasi secara transparan terkait kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat kepada pihak-pihak terkait sehingga dapat memberikan masukan dan saran yang membangun guna peningkatan kinerja pada periode berikutnya. Secara internal dokumen LAKIP Tahun 2017 ini dapat dijadikan sebagai motivasi untuk lebih meningkatkan kinerja organisasi dengan jalan selalu menyesuaikan indikator-indikator kinerja yang telah ada dengan perkembangan isu strategis, sehingga Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat dapat semakin dirasakan keberadaannya oleh masyarakat dan ASN dengan pelayanan yang profesional.

**KEPALA BPSDM DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

H. RUSMAN, SH.,MH
Pembina Utama Muda(IV/c)
NIP. 19620820 198503 1 010

LAMPIRAN