

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Sebagaimana kita ketahui bersama bahwa salah satu tuntutan reformasi yang diinginkan oleh seluruh masyarakat adalah reformasi birokrasi melalui penyempurnaan sistem dan prosedur birokrasi, diantaranya dengan cara penyederhanaan prosedur birokrasi, pelayanan satu atap dan kemudahan perolehan informasi oleh masyarakat, yang kesemuanya mengarah pada sistem pelayanan masyarakat yang prima.

Selanjutnya dalam rangka untuk meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna sesuai dengan tuntutan reformasi birokrasi serta menciptakan organisasi yang bersih dan bertanggung jawab, maka untuk lebih memantapkan pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, telah dikembangkan media pertanggungjawaban berupa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam rangka mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tahun 2017 kepada Gubernur Kalimantan Tengah, Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Tengah menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2017. Laporan ini memuat hasil pengukuran sasaran strategis Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Tengah dan program/kegiatan melalui indikator kinerja (parameter) yang telah ditetapkan sesuai tugas pokok dan fungsinya. Sumber dana Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Tengah untuk program dan kegiatan yang dilaksanakan tahun 2017

berasal dari APBD Provinsi Kalimantan Tengah tahun anggaran 2017.

Indikator kinerja sasaran merupakan parameter untuk mengukur keberhasilan pelayanan yang dilaksanakan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Tengah dalam rangka mendukung keberhasilan pencapaian sasaran tingkat Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah, Indikator kinerja sasaran menggunakan indikator kinerja utama yang dipilih dari beberapa *output* dan atau *outcome* dari kegiatan. Indikator kinerja kegiatan meliputi indikator masukan (*input*) yang mengutamakan penggunaan dana APBD Provinsi Kalimantan Tengah, indikator keluaran (*output*) dan indikator hasil (*outcome*) sesuai Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2017.

Metode penyusunan LKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah secara umum mengacu pada Peraturan Materi Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Keputusan Kepala LAN Nomor: 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

## **1.2 Tugas Pokok dan Fungsi serta Susunan Organisasi**

### **1. Kedudukan dan Tugas Pokok**

Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah dan Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 58 Tahun 2016 Tentang Kedudukan , Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Provinsi Kalimantan Tengah, mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik, yaitu di bidang pendidikan dan pelatihan, dan melaksanakan, mengelola, melakukan pembinaan, serta monitoring dan evaluasi terhadap kediklatan di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota.

## **2. Fungsi**

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 di atas, pada Pasal 4 dijelaskan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi :

1. Penyusunan Kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia;
2. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota;
3. Penyelenggaraan sertifikasi kompetensi di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota;
4. Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di Provinsi dan Kabupaten/Kota;
5. Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan sumber Daya Manusia Provinsi;
6. Pengelolaan Barang Milik/Kekayaan Negara yang menjadi tanggung jawab Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi;
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikaqn oleh Gubernur.

## **3. Susunan Organisasi**

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah dan Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 58 Tahun 2016 Tentang Kedudukan , Susunan Organisasi, Tugas,

Fungsi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah memiliki struktur, yang terdiri atas :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat, terdiri dari :
  - a. Sub Bagian Penyusunan Program.
  - b. Sub Bagian Keuangan dan Aset.
  - c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, terdiri atas :
  - a. Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi.
  - b. Sub Bidang Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi ; dan
  - c. Sub Bidang Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama.
4. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti, terdiri atas :
  - a. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Pelayanan Dasar dan Pilihan;
  - b. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Pelayanan Dasar; dan
  - c. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang.
5. Bidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Teknis Umum dan Fungsional, terdiri atas :
  - a. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Umum Jabatan Administrasi;
  - b. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pilihan Jabatan Admininstrasi; dan
  - c. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan

Fungsional.

6. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, terdiri atas :
  - a. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah
  - b. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi; dan
  - c. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan dan Prajabatan
7. Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB).

### **1.3 Aspek Strategis Yang Berpengaruh**

Permasalahan utama yang perlu direspon berkaitan dengan peran dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran 2017 terutama :

1. Belum sepenuhnya Fungsi Kediklatan terpusat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah. Maknanya Badan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum menjadi pusat diklat terpadu bagi seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/kota di Kalimantan Tengah;
2. Koordinasi kebijakan diklat 1 (satu) pintu tidak berjalan optimal, khususnya pada Diklat Teknis dan Fungsional;
3. Penetapan Kebutuhan Diklat belum didukung oleh kegiatan survei dan pengolahan data AKD secara ilmiah;
4. Kemampuan SDM Penyelenggara Kediklatan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan tengah masih sangat minim;
5. Belum memadainya Sarana dan Prasarana Untuk kegiatan Diklat secara Standar.

## **BAB II**

### **PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KERJA**

#### **2.1 Visi dan Misi**

Dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan instrumen pertanggungjawaban, perencanaan strategik merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah. Perencanaan strategik instansi pemerintah merupakan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lain agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan serta tetap berada dalam tatanan system manajemen.

Sejalan dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Pemerintah Daerah dituntut untuk melaksanakan perencanaan pembangunan jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek guna memberikan Arah Kebijakan Keuangan Daerah, Strategi Pembangunan Daerah, serta Arah Kebijakan Umum dan Program Pembangunan Daerah. RENSTRA Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia berkiblat kepada Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Kalimantan Tengah terpilih periode Tahun 2016 -2021 adalah : ***Kalteng Maju, Mandiri dan Adil untuk Kesejahteraan segenap Masyarakat Menuju Kalteng BERKAH (Bermartabat, Elok, Religius, Kuat, Amanah dan Harmonis).*** Visi dimaksud dijabarkan dalam 9 (sembilan) Misi Utama sebagai berikut :

1. Pemantapan Tata ruang
2. Pengelolaan Infrastruktur
3. Pengelolaan Sumber Daya Air, Pesisir dan Pantai
4. Pengendalian Inflasi, Pertumbuhan Ekonomi, Penanggulangan Kemiskinan
5. Peningkatan Perekonomian Masyarakat Menuju Kalteng Berkah

6. Tata Kelola Pemerintahan
7. Pendidikan, Kesehatan dan Sosial Budaya
8. Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Sumber Daya Alam
9. Pengelolaan Pendapatan

Berdasarkan Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan program dan kegiatan berlandaskan kepada Visi dan Misi Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah dengan memperhatikan tugas dan Fungsi SKPD. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas programnya, serta agar mampu eksis dan unggul dalam persaingan yang semakin ketat dalam lingkungan yang berubah sangat cepat ini, maka suatu instansi pemerintah harus terus menerus melakukan perubahan kearah perbaikan. Perubahan tersebut harus disusun dalam suatu tahapan yang konsisten dan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja yang berorientasi kepada pencapaian hasil.

Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 menyebutkan Perencanaan Strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Rencana Strategik mengandung Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Cara Mencapai Tujuan dan Sasaran yang meliputi Kebijakan, Program dan Kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan masa depan.

Sebagai gambaran ringkas dari rencana strategik dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Visi

Mengacu pada Visi Gubernur dan wakil Gubernur Kalimantan Tengah periode 2016- 2021 yaitu “**Kalteng Maju, Mandiri dan**

***Adil untuk Kesejahteraan segenap Masyarakat Menuju Kalteng BERKAH” (Bermartabat, Elok, Religius, Kuat, Amanah dan Harmonis),*** maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah menetapkan Visi sebagai berikut :

**“ Mewujudkan Kompetensi dan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara yang Handal, Tangguh dan Berdaya Saing “**

Visi ini sejalan dengan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Kalimantan tengah periode 2016-2021 yaitu pada point ke-Enam “Tata Kelola Pemerintahan” yang dimana isinya menjabarkan untuk mempersiapkan SDM Aparatur pelaksana Pemerintahan yang profesional dan Anti Korupsi.

## 2. Misi

Misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah :

1. Perkembangan Program Diklat;
2. Mengembangkan Kompetensi dan Kapasitas SDM Tenaga Kediklatan;
3. Meningkatkan Kuantitas dan Kualitas Sarana dan Prasarana Diklat;
4. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan dan Penyelenggaraan Diklat;
5. Memanfaatkan Teknologi Komunikasi dan Informasi dalam proses Pendidikan dan Pelatihan;
6. Meningkatkan Koordinasi dan Kerjasama Kediklatan;
7. Meningkatkan Kompetensi ASN.

## 2.2 Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja

Dalam rangka pelaksanaan tugas pemerintahan dibidang penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah sebagaimana misi Badan Diklat Provinsi Kalimantan Tengah yaitu mewujudkan profesionalisme aparatur melalui pendidikan dan pelatihan, maka

ditetapkan tujuan, sasaran dan indikator kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Tujuan, Sasaran, Indikator Kinerja

<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Indikator Kinerja</b>
Mewujudkan Sumber Daya Manusia berdaya saing global melalui pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Kompetensi di Kalimantan Tengah	Meningkatnya Aparatur Peserta Diklat yang Profesional dan Kompeten	Persentase Peserta Diklat Prajabatan yang lulus dengan predikat memuaskan
		Persentase Peserta Diklat Kepemimpinan yang lulus dengan predikat memuaskan
		Persentase Peserta Diklat Teknis yang lulus post test
		Persentase Peserta Diklat Fungsional yang lulus post test
		Persentase terlaksananya Sertifikasi Profesi Alumni Diklat
	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Diklat	Rata-rata nilai hasil evaluasi penyelenggaraan kegiatan diklat
	Meningkatnya Kerjasama Penyelenggaraan Diklat	Jumlah perjanjian Kerjasama Kediklatan

### 2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2017

Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, disusun Perjanjian Kinerja Tahun 2017 sebagai berikut :

1. Sasaran strategis Meningkatkan Aparatur Peserta Diklat yang Profesional dan Kompeten, ditetapkan 5 indikator kinerja yaitu:
  - a. Persentase Peserta Diklat Prajabatan yang lulus dengan predikat memuaskan , target kinerja tahun 2017 sebesar 70% dengan pendukung program peningkatan sumber daya aparatur. Kegiatan pendukungnya adalah :
    - Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS
  - b. Persentase Peserta diklat Kepemimpinan yang lulus dengan

predikat memuaskan, target kinerja tahun 2017 sebesar 70% dengan pendukung program Pendidikan Kedinasan. Kegiatan pendukungnya adalah :

- Pendidikan Penjenjangan Struktural
- c. Persentase Peserta Diklat Teknis yang lulus post test, target kinerja tahun 2017 sebesar 60% dengan pendukung program peningkatan Sumber Daya Aparatur. Kegiatan pendukungnya adalah :
- Diklat Keuangan daerah
  - Diklat Perancangan Peraturan Perundang-Undangan
  - Diklat Inovasi
  - Diklat Pranata Komputer
  - Diklat Satpol PP
- d. Persentase Peserta Diklat fungsional yang lulus post test, target kinerja tahun 2017 sebesar 60% dengan pendukung program peningkatan Sumber Daya Aparatur. Kegiatan pendukungnya adalah :
- Diklat Peningkatan Kapasitas Camat
  - Workshop Mentor
  - Workshop Coach
  - Workshop Penguji
  - Bimbingan Teknis Pengadaan Barang dan Jasa
- e. Persentase terlaksananya sertifikasi Profesi Alumni Diklat, target kinerja tahun 2017 sebesar 70% dengan pendukung program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur , program Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi, program Pelayanan Administrasi Perkantoran, dan Program Pendidikan Kedinasan. Kegiatan pendukungnya :
- Pengembangan Buletin Kediklatan
  - Pemantauan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pendidikan
  - Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)
  - Sistem Informasi Diklat Aparatur (SIDA) Pemprov Kalteng

2. Sasaran strategis meningkatnya Kualitas Pengelolaan Diklat, ditetapkan 1 indikator kinerja yaitu :
  - a. Rata-rata nilai hasil evaluasi penyelenggaraan kegiatan diklat, target kinerja tahun 2017 sebesar 70 % dengan program pendukung program pendidikan kedinasan. Kegiatan pendukungnya adalah :
    - Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme
3. Sasaran Strategis Meningkatnya Kerjasama penyelenggaraan Diklat, ditetapkan 1 indikator kinerja yaitu :
  - a. Jumlah perjanjian kerjasama kediklatan, target kinerja tahun 2017 sebesar 4 MoU dengan program pendukung program Peningkatan Sumber daya Aparatur. Kegiatan Pendukungnya adalah :
    - Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)

#### **2.4 Rencana Kerja Tahunan (RKT) Tahun 2018**

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Di dalam rencana kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan (target) untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Penyusunan rencana kinerja dilakukan seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran serta merupakan komitmen bagi instansi untuk mencapainya dalam tahun tertentu (Panduan Penyusunan LKJ IP, *Decentralized Basic Education 1 - Management and Governance*, Versi: Agustus 2011). Untuk lebih jelasnya mengenai Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Bandiklat Tahun 2018, akan dideskripsikan dalam bagian Lampiran.

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

#### **3.1 Metode Pengukuran**

Pengukuran kinerja merupakan proses pengukuran (assessment) kemajuan pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dalam pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan visi dan misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah. Selanjutnya akan dilakukan analisis akuntabilitas kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2017, yaitu dengan membandingkan antara realisasi dengan target (rencana), atau dengan menggunakan rumus :

$$\text{Capaian (\%)} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100 \%$$

Keterangan :

Capaian (%) : Tingkat Kinerja Pelaksanaan Kegiatan

Realisasi : Jumlah/nilai/persentase hasil yang dicapai

Target : Jumlah/nilai/persentase rencana yang ingin dicapai

Capaian kinerja dengan menggunakan rumus tersebut di atas, menunjukkan bahwa makin besar realisasi menunjukkan kinerja semakin baik dan semakin kecil realisasi maka kinerja semakin buruk. Selanjutnya capaian hasil pengukuran kinerja dibagi berdasarkan kriteria sebagai berikut :

CAPAIAN HASIL	KRITERIA
>90%	Sangat Baik
>80% - 90%	Baik
>60% - 80%	Cukup Baik
≤60%	Kurang Baik

*Sumber : PERKALAN NOMOR 22 TAHUN 2014*

### 3.2 Hasil Pengukuran Kinerja

Dengan menggunakan metode pengukuran kinerja sebagaimana diuraikan di atas, dapat diketahui capaian kinerja dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja dan untuk Sasaran dan indikator hingga Capaian berubah, Realisasi Tahun sebelumnya Untuk pengukuran Kinerja Sangat banyak berubah diantaranya sasaran, Indikator dan Capaian berubah sepenuhnya dikarenakan perubahan Nomenklatur dari Badan Pendidikan dan Pelatihan menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2017.

Rincian lebih lanjut tentang pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini.

Tabel 3.1 Capaian Kinerja Tahun 2017

No	Sasaran Strategis	Indikator	Target Capaian	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Meningkatnya Aparatur Peserta Diklat yang Profesional dan Kompeten	Persentase Peserta Diklat Prajabatan yang lulus dengan predikat memuaskan	70	%	112	0	-
		Persentase Peserta Diklat Kepemimpinan yang lulus dengan predikat memuaskan	70	%	301	171	56,81
		Persentase Peserta Diklat Teknis yang lulus Post Test	60	%	120	152	126,67
		Persentase Peserta Diklat Fungsional yang lulus Post Test	60	%	126	40	31,75
		Persentase terlaksananya sertifikasi profesi Alumni diklat	70	%	0	0	-
2	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Diklat	Rata- rata nilai hasil evaluasi penyelenggaraan kegiatan diklat	70	%	588	554	94,19
3	Meningkatnya Kerjasama penyelenggaraan Diklat	Jumlah perjanjian kerjasama kediklatan	4	Dokumen	1	2	200

Berdasarkan Tabel 3.1, tahun 2017 capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan

Tengah termasuk kriteria Baik. Hal ini dapat dilihat dari realisasi indikator kinerja sasaran yang telah memenuhi target yang ditetapkan.

### 3.3 Evaluasi dan Analisis Kinerja

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka evaluasi dan analisis masing-masing sasaran dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sasaran meningkatnya Aparatur peserta Diklat yang Profesional dan Kompeten didukung oleh 5 (lima) indikator kinerja sasaran yaitu persentase peserta diklat Prajabatan yang lulus dengan predikat memuaskan, Persentase Peserta Diklat Kepemimpinan yang lulus dengan predikat memuaskan, persentase peserta diklat teknis yang lulus Post Test, persentase peserta diklat fungsional yang lulus post test, dan persentase terlaksananya profesi Alumni diklat.

Tabel. 3.2 Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 1

Indikator	Capaian 2016 (%)	Tahun 2017			Capaian	Capaian s/d 2017 terhadap 2021 (%)
		Target	Realisasi	Satuan		
Persentase Peserta Diklat Prajabatan yang lulus dengan predikat memuaskan	-	112	0	%	-	-
Persentase Peserta Diklat Kepemimpinan yang lulus dengan predikat memuaskan	-	301	171	%	56,81	
Persentase Peserta Diklat Teknis yang lulus Post Test	-	120	152	%	126,67	
Persentase Peserta Diklat Fungsional yang lulus Post Test	-	126	40	%	31,75	
Persentase terlaksananya sertifikasi profesi Alumni diklat	-	588	554	%	-	-

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas, capaian sasaran meningkatnya aparatur peserta Diklat yang Profesional dan Kompeten secara terencana yang didukung dengan 5 (lima) indikator kinerja pada tahun 2017 mengalami penurunan yang signifikan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Persentase Peserta Diklat Prajabatan yang lulus dengan predikat memuaskan

Untuk Kegiatan Diklat Prajabatan Gol K1/K2 , Gol II/III Umum maupun Jalur Khusus tidak dilaksanakan dikarenakan tidak adanya penerimaan CPNS atau pengangkatan CPNS pada tahun 2016.

- b. Persentase Peserta Diklat Kepemimpinan yang lulus memuaskan

Jumlah peserta diklat kepemimpinan pada tahun 2017 sebanyak 359 orang terdiri dari 91 peserta diklat PIM III kab/Kota dan 268 Peserta Diklat PIM IV Kab/Kota dengan hasil :

- Diklat PIM III
  - a. 28 Peserta ( Cukup Memuaskan),
  - b. 51 Peserta ( Memuaskan) dan
  - c. 12 Peserta ( Sangat Memuaskan).
- Diklat PIM IV
  - a. 155 Peserta (Cukup memuaskan)
  - b. 108 Peserta ( Memuaskan)
  - c. 4 Peserta ( Sangat Memuaskan)

- c. Persentase Peserta Diklat Teknis yang Lulus Post Test

Jumlah Peserta Diklat Teknis pada tahun 2017 sebanyak 115 Peserta terdiri dari 38 peserta Diklat Inovasi, 37 Peserta Diklat Peningkatan Kapasitas Camat dan 40 Peserta Diklat Keuangan Daerah dengan hasil :

- Diklat Inovasi

Diklat Inovasi dilaksanakan dengan Jumlah Kuota 40 Orang dan Peserta yang mengikuti berjumlah 38 Orang dengan dinyatakan *“Telah mengikuti Diklat”*.

➤ Diklat Peningkatan Kapasitas Camat

Diklat Peningkatan Kapasitas Camat dilaksanakan dengan Jumlah Kuota 40 Orang dan Peserta yang mengikuti berjumlah 37 Orang dengan dinyatakan *“Telah mengikuti Diklat”*.

➤ Diklat Keuangan Daerah

Diklat Keuangan Daerah dilaksanakan dengan Jumlah Kuota 40 Orang dan Peserta yang mengikuti berjumlah 40 Orang dengan dinyatakan *“Telah mengikuti Diklat”*.

- a. Persentase Peserta Diklat Fungsional yang Lulus Post Test  
Jumlah peserta diklat Fungsional pada tahun 2017 sebanyak 208 Peserta dengan hasil :

➤ Diklat Penyusunan Peraturan Perundang-undangan tidak dilaksanakan di Tahun 2017 dikarenakan jumlah peserta yang tidak mencukupi sehingga tidak bisa diselenggarakan.

➤ Diklat Pranata Komputer

- a. Peserta 1 (Cukup memuaskan)
- b. Peserta 23 (Memuaskan)

➤ Diklat Satpol PP

- a. 30 Peserta (Cukup memuaskan)
- b. 9 Peserta (Memuaskan)
- c. 1 Peserta (Sangat Memuaskan)

- e. Persentase Terlaksananya Sertifikasi Profesi Alumni Diklat untuk Tahun 2017 tidak dilaksanakan dikarenakan dalam masa transisi perubahan Nomenklatur dan Tugas dan Fungsi didalam SOPD dari Badan Pendidikan dan Pelatihan

menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sehingga untuk pelaksanaannya di realisasikan di Tahun 2018.

Dari 5 (Lima) Indikator ada beberapa Indikator yang tidak tercapai diantaranya Persentase Peserta Diklat Prajabatan yang Lulus dengan Predikat memuaskan dan Persentase terlaksananya Sertifikasi profesi alumni diklat.

2. Sasaran meningkatnya Kualitas Pengelolaan Diklat didukung dengan 1 ( satu) Indikator yaitu Rata- rata nilai hasil evaluasi penyelenggaraan kegiatan diklat.

Tabel. 3.3 Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 2

Indikator	Capaian 2016 (%)	Tahun 2017			Capaian	Capaian s/d 2017 terhadap 2021 (%)
		Target	Realisasi	Satuan		
Rata- rata nilai hasil evaluasi penyelenggaraan kegiatan diklat	-	588	554	%	94,19	-

Hasil dari Evaluasi Penyelenggaraan Diklat yang diselenggarakan pada tahun 2017 yaitu sebagai berikut :

1. Diklat Peningkatan Kapasitas Camat

NO	ASPEK YANG DINILAI	SKORING EVALUASI	KETERANGAN
1.	Kinerja Penyelenggara		
	Penilaian Peserta Diklat Peningkatan Kapasitas Camat	82	MEMUASKAN
2.	Akomodasi dan Penginapan		
	Penilaian Peserta Diklat Peningkatan Kapasitas Camat	81	MEMUASKAN
3.	Ruangan Kelas		
	Penilaian Peserta Diklat Peningkatan Kapasitas Camat	81	MEMUASKAN
4.	Konsumsi		
	Penilaian Peserta Diklat Peningkatan Kapasitas Camat	80	CUKUP MEMUASKAN

5.	Fasilitas umum		
	Penilaian Peserta Diklat Peningkatan Kapasitas Camat	79	CUKUP MEMUASKAN

## 2. Diklat Keuangan

NO	ASPEK YANG DINILAI	SKORING EVALUASI	KETERANGAN
1.	Kinerja Penyelenggara		
	Penilaian Peserta Diklat Keuangan	88	MEMUASKAN
2.	Ruangan Kelas		
	Penilaian Peserta Diklat Keuangan	87	MEMUASKAN
3.	Konsumsi		
	Penilaian Peserta Diklat Keuangan	82	MEMUASKAN
4.	Fasilitas umum		
	Penilaian Peserta Diklat Keuangan	83	MEMUASKAN

## 3. Diklat Satpol PP

N O	ASPEK YANG DINILAI	SKORING EVALUASI	KETERANGAN
1.	Kinerja Penyelenggara		
	Penilaian Peserta Diklat Satpol PP	87	MEMUASKAN
2.	Akomodasi / Penginapan		
	Penilaian Peserta Diklat Satpol PP	86	MEMUASKAN
3.	Ruangan Kelas		
	Penilaian Peserta Diklat Satpol PP	87	MEMUASKAN
4.	Konsumsi		
	Penilaian Peserta Diklat Satpol PP	88	MEMUASKAN
5.	Fasilitas umum		
	Penilaian Peserta Diklat Satpol PP	85	MEMUASKAN

#### 4. Diklat Inovasi

NO	ASPEK YANG DINILAI	SKORING EVALUASI	KETERANGAN
1.	Kinerja Penyelenggara		
	Penilaian Peserta Diklat Peningkatan Kapasitas Camat	84	MEMUASKAN
2.	Ruangan Kelas		
	Penilaian Peserta Diklat Peningkatan Kapasitas Camat	82	MEMUASKAN
3.	Konsumsi		
	Penilaian Peserta Diklat Peningkatan Kapasitas Camat	83	MEMUASKAN
4.	Fasilitas umum		
	Penilaian Peserta Diklat Peningkatan Kapasitas Camat	80	CUKUP MEMUASKAN

#### 5. Diklat PIM III Kab/Kota

NO	ASPEK YANG DINILAI	SKORING EVALUASI	KETERANGAN
1.	Kinerja Penyelenggara		
	Penilaian Peserta Angkatan- X	80	CUKUP MEMUASKAN
	Penilaian Peserta Angkatan -XI	84	MEMUASKAN
	Penilaian Peserta Angkatan -XII	88	MEMUASKAN
2.	Akomodasi dan Penginapan		
	Penilaian Peserta Angkatan- X	76	CUKUP MEMUASKAN
	Penilaian Peserta Angkatan -XI	82	CUKUP MEMUASKAN
	Penilaian Peserta Angkatan -XII	86	MEMUASKAN
3.	Ruangan Kelas		
	Penilaian Peserta Angkatan- X	78	CUKUP MEMUASKAN
	Penilaian Peserta Angkatan	81	MEMUASKAN

	-XI		
	Penilaian Peserta Angkatan -XII	87	MEMUASKAN
4.	Konsumsi		
	Penilaian Peserta Angkatan- X	75	CUKUP MEMUASKAN
	Penilaian Peserta Angkatan -XI	79	CUKUP MEMUASKAN
	Penilaian Peserta Angkatan -XII	85	MEMUASKAN
5.	Fasilitas umum		
	Peserta Angkatan- X	74	CUKUP MEMUASKAN
	Peserta Angkatan -XI	79	CUKUP MEMUASKAN
	Penilaian Peserta Angkatan -XII	84	MEMUASKAN

#### 6. Diklat PIM IV Kab/Kota

NO	ASPEK YANG DINILAI	SKORING EVALUASI	KETERANGAN
1.	Kinerja Penyelenggara		
	Penilaian Peserta Angkatan - XIV	82	Memuaskan
	Penilaian Peserta Angkatan - XV	83	Memuaskan
	Penilaian Peserta Angkatan - XVI	84	Memuaskan
	Penilaian Peserta Angkatan - XVII	83	Memuaskan
2.	Akomodasi dan Penginapan		
	Penilaian Peserta Angkatan - XIV	84	Memuaskan
	Penilaian Peserta Angkatan - XV	82	Memuaskan
	Penilaian Peserta Angkatan - XVI	82	Memuaskan
	Penilaian Peserta Angkatan - XVII	78	Cukup memuaskan
3.	Ruangan Kelas		
	Penilaian Peserta Angkatan - XIV	82	Memuaskan
	Penilaian Peserta Angkatan	81	Memuaskan

	- XV		
	Penilaian Peserta Angkatan - XVI	81	Memuaskan
	Penilaian Peserta Angkatan - XVII	78	Cukup memuaskan
4.	Konsumsi		
	Penilaian Peserta Angkatan - XIV	78	Cukup memuaskan
	Penilaian Peserta Angkatan - XV	78	Cukup memuaskan
	Penilaian Peserta Angkatan - XVI	78	Cukup memuaskan
	Penilaian Peserta Angkatan - XVII	75	Cukup memuaskan
5.	Fasilitas umum		
	Penilaian Peserta Angkatan - XIV	78	Cukup memuaskan
	Penilaian Peserta Angkatan - XV	78	Cukup memuaskan
	Penilaian Peserta Angkatan - XVI	78	Cukup memuaskan
	Penilaian Peserta Angkatan - XVII	78	Cukup memuaskan

3. Sasaran meningkatnya kerjasama penyelenggaraan Diklat didukung dengan 1 ( satu) Indikator yaitu Jumlah perjanjian Kerjasama Kediklatan.

Tabel.3.4 Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 3

Indikator	Capaian 2016 (%)	Tahun 2017			Capaian	Capaian s/d 2017 terhadap 2021 (%)
		Target	Realisasi	Satuan		
Jumlah perjanjian kerjasama kediklatan	-	1	2	%	200	-

Jumlah Perjanjian Kerjasama Kediklatan Pada Tahun 2017 sebagai berikut :

1. Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah Kejaksan Tinggi Kalimantan Tengah dengan Objek Kerjasama Tentang meningkatkan integritas Sumber Daya Manusia di

Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah melalui materi dalam Pendidikan dan Pelatihan

Bidang yang Bekerjasama yaitu :

- a. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV;
  - b. Bidang Pelatihan Dasar CPNS Gol I,II,III serta Pra Jabatan CPNS Gol I,II,III Tenaga Honorer yang diangkat Kategori K1/K2
  - c. Bidang Teknik dan Fungsional Tertentu
2. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah Kejaksaan Tinggi Kalimantan Tengah Tentang Peningkatan Sumber Daya Manusia Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah.

Bidang yang dikerjasamakan :

- a. Ruang Lingkup Perjanjian Kerja sama ini adalah pencegahan tindak pidana Korupsi bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah;
- b. Memberikan pencegahan melalui peningkatan Pendidikan dan Pelatihan, dengan bidang sebagai berikut:
  - a. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II, Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV serta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri sipil Gol III, Pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri sipil Golongan I, Golongan II, Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon I dan Golongan II serta Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan I, Golongan II, dan/ atau Golongan II yang diangkat dari Tenaga Honorer Kategori 1 dan/ atau Kategori 2 di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah;

- b. Pendidikan dan Pelatihan Teknik dan Fungsional Tertentu; dan
  - c. Pendidikan dan Pelatihan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.
- Bidang yang dikerjasamakan :
- a. Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Tahun Anggaran 2018.

### 3.4 Realisasi Anggaran

Dilaporkan bahwa realisasi program dan anggaran kegiatan sesuai dengan DPA-SKPD Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah nomor : 188.44/49/DPA-SKPD/2017 tanggal 31 Januari 2017 seperti dibawah ini :

#### SKPD : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

BELANJA	ANGGARAN	REALISASI KEUANGAN	PERSENTASE (%)
BELANJA LANGSUNG	26.506.260.000	21.202.594.596	79,99 %
BELANJA TIDAK LANGSUNG	8.093.253.899	6.938.096.975	85,72%

PROGRAM	31 Desember 2017	
	REALISASI KEUANGAN	PERSENTASE (%)
1	2	3
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	4,262,215,150	94,73
Program Peningkatan Sarana dan Prasana	6,239,453,696	99,09
Program Peningkatan Disiplin	152,039,375	99,37

<b>Aparatur</b>		
<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	<b>214,991,850</b>	<b>97,34</b>
<b>Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</b>	<b>233,575,700</b>	<b>96,86</b>
<b>Program Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi</b>	<b>205,922,425</b>	<b>96,72</b>
<b>Program Pendidikan Kedinasan</b>	<b>7,711,676,175</b>	<b>82,85</b>
<b>Program Pengkajian, Pelayanan, Informasi dan Perpustakaan</b>	<b>105,713,700</b>	<b>98,80</b>
<b>Program Peningkatan Sumber Daya Aparatur</b>	<b>1,718,255,150</b>	<b>33,74</b>
<b>Program Pembinaan Pengembangan Aparatur</b>	<b>358,751,375</b>	<b>95,70</b>

Berdasarkan table diatas, dapat dikelompokkan Realisasi keuangan dilihat dari per kegiatan seperti pada table berikut :

<b>PROGRAM PENDIDIKAN KEDINASAN</b>			
<b>Kegiatan</b>	<b>Anggaran (Rp)</b>	<b>Keuangan</b>	
		<b>Realisasi</b>	<b>Capaian %</b>
Pendidikan Penjenjangan Struktural	8,907,350,000	7,345,575,100	82,47
Pemantauan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pendidikan	144,922,188	134,785,075	93,01
Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme	255,922,188	231,316,000	90,39
<b>PROGRAM PENINGKATAN SUMBER DAYA APARATUR</b>			
<b>Kegiatan</b>	<b>Anggaran (Rp)</b>	<b>Keuangan</b>	
		<b>Realisasi</b>	<b>Capaian %</b>

Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah	0	0	0
Diklat Peningkatan Kapasitas Camat	200,000,000	177,766,300	88,88
Diklat Inovasi	210,000,000	179,196,200	85,33
Workshop Mentor	60,000,000	41,258,500	68,76 %
Workshop Coach	60,000,000	47,220,500	78,70 %
Workshop Penguji	60,000,000	40,683,500	67.81 %
Diklat Keuangan Daerah	280,000,000	239,247,000	85,45
Diklat Perancangan Peraturan Perundang-Undangan	1,890,525,000	17,976,100	0,95
Diklat Pranata Komputer	204,447,900	180,985,400	88,52
Diklat Satpol PP	1,727,165,000	431,229,250	24,97

<b>PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR</b>			
<b>Kegiatan</b>	<b>Anggaran (Rp)</b>	<b>Keuangan</b>	
		<b>Realisasi</b>	<b>Capaian %</b>
Penilaian Angka Kredit	113,993,000	108,116,850	94,85
Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)	106,885,200	106,875,000	99,99

<b>PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN</b>			
<b>Kegiatan</b>	<b>Anggaran (Rp)</b>	<b>Keuangan</b>	
		<b>Realisasi</b>	<b>Capaian %</b>
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	32,935,400	22,397,150	68,00
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	695,562,917	610,563,750	87,78
Penyediaan Jasa Jaminan Barang Milik Daerah	15,000,000	15,000,000	100,00
Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	15,000,000	9,953,900	66,36
Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	1,573,564,700	1,542,528,400	98,03
Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	37,953,000	33,337,000	87,84
Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	30,000,000	30,000,000	100,00
Penyediaan Alat Tulis Kantor	72,958,900	55,296,350	75,79
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	66,240,500	60,632,550	91,53
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	28,525,000	27,720,000	97,18
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	654,440,000	640,044,000	97,80
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	464,523,000	463,230,000	99,72

Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	35,000,000	29,520,000	84,34
Penyediaan Makanan dan Minuman	40,000,000	13,828,000	34,57
Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	418,338,659	416,022,550	99,45
Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Dalam Daerah	178,734,025	160,264,000	89,67
Pengembangan Buletin Kediklatan	140,491,950	131,877,500	93,87

<b>PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN</b>			
<b>Kegiatan</b>	<b>Anggaran (Rp)</b>	<b>Keuangan</b>	
		<b>Realisasi</b>	<b>Capaian %</b>
Penyusunan Pelaporan Keuangan Semesteran	18,599,900	18,589,700	99,95
Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	21,600,000	21,586,750	99,94
Penyusunan RKA-SKPD	65,000,000	63,459,375	97,63
Penyusunan LAKIP	20,000,000	19,052,450	95,26
Penyusunan Renja SKPD	25,000,000	24,610,925	98,44
Laporan LKPJ dan LPPD	18,800,000	17,800,000	94,68
Inventarisasi	36,150,000	34,642,350	95,83
Penyusunan Laporan TEPPRA/SIMPPD	36,000,000	33,834,150	93,98

<b>PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR</b>			
<b>Kegiatan</b>	<b>Anggaran (Rp)</b>	<b>Keuangan</b>	
		<b>Realisasi</b>	<b>Capaian %</b>
Pembangunan Gedung Kantor	5,247,127,723	5,218,770,721	99,46
Pengadaan Mebeleur	231,390,000	228,730,000	98,85
Pembangunan Pagar, Taman dan Tempat Parkir	0	0	0
Pemeliharaan Rutin Berkala Gedung Kantor	638,340,000	635,752,800	99,59
Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	80,000,000	79,945,175	99,93
Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlengkapan Gedung Kantor	100,000,000	76,255,000	76,26

<b>PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR</b>			
<b>Kegiatan</b>	<b>Anggaran (Rp)</b>	<b>Keuangan</b>	
		<b>Realisasi</b>	<b>Capaian %</b>
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	153,000,000	152,039,375	99,37

<b>PROGRAM PENGKAJIAN, PELAYANAN, INFORMASI DAN PERPUSTAKAAN</b>			
<b>Kegiatan</b>	<b>Anggaran (Rp)</b>	<b>Keuangan</b>	
		<b>Realisasi</b>	<b>Capaian %</b>
Pengumpulan dan Pengolahan Data Kediklatan	107,000,000	105,713,700	98,80

<b>PROGRAM PEMBINAAN PENGEMBANGAN APARATUR</b>			
<b>Kegiatan</b>	<b>Anggaran (Rp)</b>	<b>Keuangan</b>	
		<b>Realisasi</b>	<b>Capaian %</b>
Evaluasi Alumni Pasca Diklat	188,910,000	174,275,700	92,25
Kompetensi Inovasi Pasca Diklat	185,960,000	184,475,675	99,20

<b>PROGRAM OPTIMALISASI PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI</b>			
<b>Kegiatan</b>	<b>Anggaran (Rp)</b>	<b>Keuangan</b>	
		<b>Realisasi</b>	<b>Capaian %</b>
Sistem Informasi Diklat Aparatur (SIDA) Pemprov Kalteng	162,900,000	162,450,325	99,72

## **BAB IV PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

LKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2017 merupakan cerminan capaian kinerja kegiatan dan sasaran Tahun 2017 berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kinerja (Renja) yang telah disusun sebelumnya. Dengan demikian LKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Keseluruhan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap LKIP keterkaitan antara realisasi Renstra dan Renja dengan tingkat capaiannya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah dalam pencapaian 7 (tujuh) sasaran yang telah ditetapkan secara keseluruhan telah melampaui target yang ditetapkan dalam indikator kinerja sasaran. Capaian kinerja rata-rata mencapai 72,77% termasuk kriteria baik.
2. Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Tengah berhasil meningkatkan profesionalisme dan kompetensi aparatur Pemerintah Provinsi sebanyak 745 orang melalui diklat kepemimpinan, Diklat Inovasi, Diklat Pengadaan Barang dan Jasa, Diklat Satpol PP, Diklat Keuangan, Diklat Pranata Komputer dan Diklat Peningkatan Kapasitas Camat.
3. Realisasi Anggaran belanja Langsung dalam rangka pencapaian sasaran sebesar Rp.26.506.260.000,- terealisasi Rp.21.202.594.596,- dan rata-rata capaian sasaran sebesar 79,99%, sehingga menunjukkan bahwa pada umumnya program/kegiatan telah dilaksanakan secara efisien dengan nilai efisiensi sebesar Rp.5.303.665.404,- atau 20,01%. Dan Untuk Belanja tidak Langsung terealisasi sebesar Rp. 6.938.096.975,- dari jumlah Anggaran Rp.8.093.253.899,- atau sebesar 85,72%.

## **B. Rekomendasi**

1. Perlunya optimalisasi pencapaian kinerja program dan kegiatan dengan melakukan perencanaan yang baik;
2. Upaya-upaya peningkatan kinerja dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan antara lain melalui :
  - a. Perencanaan program dan Kegiatan lebih cermat serta antisipatif sehingga tidak akan mengalami permasalahan-permasalahan dalam pelaksanaannya.
  - b. Perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana diklat yang lebih cermat sehingga perencanaan kebutuhan sesuai dengan tujuan menyempurnakan sarana dan prasarana dan peningkatan mutu pengelolaan diklat.
  - c. Peningkatan kompetensi SDM khususnya terkait dengan proses pengadaan barang dan jasa terutama kegiatan-kegiatan yang terkait dengan tata kelola keuangan baik dari aspek perencanaan, aspek pengelolaan maupun aspek pelaporannya.
  - d. Perencanaan diklat yang akurat melalui kegiatan perencanaan kebutuhan diklat yang dibutuhkan oleh stakeholder sehingga kegiatan diklat akan sesuai dengan kebutuhan stakeholders.
  - e. Untuk mempermudah pencapaian target Kinerja sesuai dengan Indikator Kinerja Utama kegiatan yang bersumber dari Dana Kontribusi Kab/Kota maupun diluar Instansi Pemerintahan, Alangkah baiknya BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah menerapkan sistem BLUD dengan tujuan pemberian layanan umum secara lebih efektif dan efisien sejalan dengan praktek bisnin yang sehat, yang pengelolaan dilakukan berdasarkan kewenangan yang di delegasikan oleh kepala daerah. (pasal 2 pemendagri No. 61/2007)

3. Melalui LKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2017 ini dapat menjadi bahan perbaikan kinerja kegiatan dan sasaran untuk tahun-tahun mendatang sesuai dengan apa yang dijabarkan dalam Rencana Strategis SKPD Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.