



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) TAHUN 2025

**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN
TAHUN 2026**

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi selama Tahun Anggaran 2025, sesuai amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014. BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan mengemban tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur, dengan didukung 119 pegawai serta sarana dan prasarana kediklatan yang memadai.

Perencanaan kinerja Tahun 2025 mengacu pada visi "Sumsel Maju Terus Untuk Semua", khususnya Misi Keenam yaitu meningkatkan tata kelola pemerintahan berbasis digital menuju pelayanan publik yang berkualitas. Selaras dengan tujuan tersebut, BPSDMD menetapkan tujuan "Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN" dengan indikator kinerja utama Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi, yang dijabarkan ke dalam 5 (lima) sasaran strategis pengembangan kompetensi ASN. Perjanjian Kinerja Tahun 2025, yang telah disesuaikan dengan Renstra BPSDMD Tahun 2025-2029, menetapkan target indeks tersebut sebesar 27.

Hasil pengukuran kinerja menunjukkan bahwa Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi terealisasi sebesar 30, atau tercapai 111% dari target, sehingga masuk kategori Sangat Baik. Capaian ini didukung oleh pelaksanaan 34 kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan realisasi fisik keseluruhan mencapai 100%, mencakup pengembangan kompetensi manajerial, teknis, fungsional, serta sertifikasi dan pengelolaan kelembagaan.

Dari sisi keuangan, pendapatan BPSDMD Tahun 2025 terealisasi sebesar Rp15.555.877.305,- atau 100,38% dari target, sedangkan total belanja terealisasi sebesar Rp37.863.034.200,- atau 90,23% dari pagu sebesar Rp41.963.915.155,-. Dengan capaian kinerja sebesar 111% yang diperoleh melalui penyerapan anggaran sebesar 90,23%, terdapat efisiensi penggunaan anggaran sebesar 9,77% tanpa mengurangi kualitas maupun capaian kinerja yang ditetapkan, mencerminkan pelaksanaan program dan kegiatan yang efektif dan efisien.

Keberhasilan kinerja tersebut turut ditandai dengan sejumlah prestasi pada Tahun 2025, antara lain Akreditasi B dari LAN RI untuk pelatihan kepemimpinan dan pelatihan dasar CPNS, Akreditasi Bintang 1 sebagai lembaga pelatihan terakreditasi, peringkat ke-4 se-Indonesia sebagai Lembaga Pelatihan Berprestasi, serta predikat Informatif dari Komisi Informasi. Meskipun demikian, masih terdapat sejumlah isu strategis yang perlu ditindaklanjuti ke depan, terutama terkait kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan riil ASN, inovasi metode pembelajaran berbasis digital, ketersediaan widyaiswara, serta penguatan monitoring dan evaluasi pasca pelatihan. Adapun 10 (sepuluh) rekomendasi hasil evaluasi SAKIP Tahun 2025 seluruhnya telah ditindaklanjuti dan dinyatakan selesai.

Secara umum, pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Tahun 2025 pada BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan telah berhasil mencapai target kinerja dengan kategori Sangat Baik. Capaian ini menjadi wujud komitmen bersama seluruh jajaran organisasi, sekaligus landasan bagi penguatan kompetensi ASN dan tata kelola kediklatan yang lebih baik pada tahun-tahun mendatang.

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan disampaikan Sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja.

Dengan regulasi ini diharapkan Pemerintah dapat mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (baik secara kualitas maupun kuantitas) dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Disamping itu, Laporan Kinerja ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan evaluasi terhadap kemampuan kinerja aparatur pemerintah khususnya BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan dalam melakukan aktivitas dan kewajiban sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Palembang, 23 Februari 2026



**KEPALA BPSDMD PROVINSI
SUMATERA SELATAN,**

Prof. Dr. H.M EDWAR JULIARTHA, S.Sos, MM
Pembina Utama Madya / IV.d
NIP. 197507071997031003

DAFTAR ISI

	Halaman
IKHTISAR EKSEKUTIF	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GRAFIK.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	4
1.3. Tujuan.....	5
1.4. Gambaran Umum OPD.....	5
1.4.1 Tugas Pokok	5
1.4.2 Fungsi.....	6
1.4.3 Struktur Organisasi	7
1.4.4 Sarana dan Prasarana.....	8
1.4.5 Komposisi Pegawai	10
1.5. Permasalahan Utama (Strategic Issued)	10
1.6. Tindaklanjut Rekomendasi Hasil Evaluasi SAKIP Tahun sebelumnya.....	15
1.7. Sistematika Penyajian	16
 BAB II PERENCANAAN KERJA.....	 18
2.1. Rencana Strategis	18
2.1.1. Visi	19
2.1.2. Misi.....	19
2.1.3. Tujuan dan Sasaran	20
2.1.4. Gambaran Keterkaitan Misi, Tujuan dan Sasaran.....	21
2.1.5. Indikator Kinerja Utama (IKU).....	24
2.2. Perjanjian Kinerja Tahun 2025	26

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	27
3.1. Pengukuran Kinerja.....	28
3.1.1. Pengembangan Kompetensi Manajerial.....	28
3.1.2. Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan.....	29
3.1.3. Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	30
3.1.4. Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional....	30
3.1.5. Monitoring dan Evaluasi.....	31
3.2. Capaian Kinerja Pengembangan SDM	31
3.2.1. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial	37
3.2.2. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan ..	37
3.2.3. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional	39
3.2.4. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti.....	40
3.2.5. Monitoring dan Evaluasi.....	41
3.2.5.1. Evaluasi Terhadap Penyelenggara	42
3.2.5.2. Evaluasi Terhadap Widyaiswara/Tenaga Pengajar.....	42
3.3. Evaluasi Terhadap Capaian Indikator Kinerja Utama.....	43
3.3.1. Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi.....	43
a. Capaian Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi Tahun 2025	46
b. Analisis Perbandingan dengan Capaian Nasional	49
c. Analisis atas efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	50
d. Capaian Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi Tahun 2022 - 2025	51
3.4. Prestasi dan Penghargaan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.....	52
3.5. Akuntabilitas Keuangan	53
3.5.1. Pendapatan.....	53
3.5.2. Belanja	54
BAB IV PENUTUP	59
4.1. Kesimpulan.....	59
4.2. Saran	59

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Sarana dan Prasarana BPSDMD Prov. Sumsel Tahun 2025.....	7
1.2 Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	8
2.1 Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan.....	13
2.2 Indikator Kinerja Utama	17
2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2025	18
3.1 Kegiatan Pengembangan Kompetensi Tahun 2025.....	22
3.2 Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial	27
3.3 Kegiatan Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	28
3.4 Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional...	30
3.5 Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Inti.....	31
3.6 Indikator Kinerja Utama	34
3.7 Realisasi Capaian Indikator Kinerja Utama	37
3.8 Tabel analisis Keberhasilan Capaian Indikator Kinerja Utama	39
3.9 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	41
3.10 Realisasi Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022 - 2025	42
3.11 Target dan Realisasi Pendapatan Tahun 2025	44
3.12 Target dan Realisasi Belanja Tahun 2025	44
3.13 Tabel Realisasi Program/Kegiatan BPSDMD Prov. Sumsel Tahun 2025	45

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebagai salah satu perangkat Pemerintah Daerah mengemban tugas pokok dan fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dan Peraturan Gubernur Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatra Selatan, berperan sebagai Lembaga hulu yang sangat strategis dalam mempersiapkan dan meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) Provinsi Sumatera Selatan.

Sumber Daya Aparatur saat ini dituntun untuk lebih optimal dalam memberikan pelayanan dan revitalisasi birokrasi dilingkungan pemerintahan daerah yang mengarah kepada efesiensi dan efektivitas pelayanan publik, dimana kerja pelayanan publik harus didukung dengan kapasitas dan kapabilitas aparatur yang mumpuni yang harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, skill, training dan keterampilan khusus. Ketersediaan aparatur pemeritahan yang profesional dan handal saat ini, menjadi suatu keharusan dan kunci keberhasilan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam rangka mewujudkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, menyatakan bahwa Pemerintahan daerah harus mampu mempersiapkan diri memasuki era Pemerintahan yang kompetitif dan berdaya saing global yang diikuti dengan pertumbuhan nilai-nilai Demokratis ditingkat lokal. Upaya tersebut dilakukan agar desentralisasi dan otonomi daerah dapat berjalan pada pedoman yang

benar sesuai dengan Peraturan yang berlaku sehingga dapat lebih berdayaguna, berhasilguna, bersih dan bertanggungjawab dan untuk lebih memantapkan pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai misi dan tujuan instansi pemerintah serta dalam mewujudkan good governance. Untuk mencapai keinginan dan harapan tersebut perlu didukung dengan Sumber daya Manusia (SDM) Aparatur yang memiliki Kompetensi optimal, mengingat Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan dalam pembangunan.

Proses pembinaan dimaksud didukung dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang ditindaklanjuti dengan berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, teknis dan fungsional pada lembaga-lembaga Diklat.

Kebijakan utama yang tersirat di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tersebut adalah mengangkat kompetensi sebagai fokus utama di dalam Sistem Diklat Aparatur. Dengan demikian, Diklat adalah sarana untuk mencapai kompetensi jabatan Aparatur, dan setiap jenis Diklat Aparatur yang diselenggarakan merupakan upaya untuk mencapai tingkat atau jenis kompetensi tertentu yang dibutuhkan oleh Aparatur sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran strategis organisasi.

Sebagai bagian dari Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) memiliki tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang

pengembangan sumber daya manusia aparatur. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BPSDMD berpedoman pada dokumen perencanaan pembangunan daerah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Selatan.

Arah pembangunan daerah Provinsi Sumatera Selatan ditetapkan melalui visi, yaitu "Sumatera Selatan Maju Terus Untuk Semua", yang kemudian dijabarkan ke dalam berbagai misi pembangunan. Salah satu misi yang relevan dengan tugas dan fungsi BPSDMD adalah Misi Keenam, yaitu meningkatkan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik berbasis digital menuju pelayanan publik yang berkualitas.

Selaras dengan visi dan misi tersebut, tujuan pembangunan daerah yang ingin dicapai adalah terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik. Tujuan ini kemudian diturunkan ke dalam sasaran strategis, yaitu: Meningkatnya kualitas dan kapabilitas birokrasi, dan Meningkatnya kualitas pelayanan publik.

Dalam konteks tersebut, BPSDMD memiliki peran strategis sebagai unsur penunjang dalam meningkatkan kompetensi aparatur sipil negara melalui penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang terarah, sistematis, dan berbasis kebutuhan organisasi. Peran ini menjadi sangat penting dalam mendukung terwujudnya birokrasi yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan.

Dengan demikian, penyusunan LKjIP BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan tidak hanya menjadi kewajiban administratif, tetapi juga merupakan instrumen penting dalam mengukur keberhasilan kinerja organisasi dalam mendukung pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran pembangunan daerah secara akuntabel, transparan, dan berkelanjutan.

1.2 LANDASAN HUKUM

Landasan hukum Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) OPD Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025, adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587);
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80)
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja;

8. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 14 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan;
9. Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 39 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

1.3 TUJUAN

Adapun tujuan dari Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) OPD Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025 adalah sebagai :

1. Sarana pertanggungjawaban kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam pelaksanaan program dan kegiatan selama tahun 2025
2. Bahan penilaian dan evaluasi keberhasilan dalam pencapaian kinerja tahunan, sehingga dapat memperbaiki kinerja organisasi di tahun yang akan datang;
3. Bahan pengambilan keputusan untuk menentukan kebijakan teknis dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan lanjutan, dan
4. Tolak ukur sinkronisasi antara rencana kerja dan hasil kerja.

1.4 GAMBARAN UMUM OPD

1.4.1 Tugas Pokok

Kepala Badan mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang kewenangan Pemerintah Provinsi di Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan)

1.4.2 Fungsi

Berdasarkan Pasal 5 Peraturan Gubernur tersebut diatas menegaskan bahwa untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pasal 4, Kepala Badan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan kebijakan teknis dan perencanaan program pengembangan sumber daya manusia provinsi :
- b. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi dilingkungan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota;
- c. Penyelenggaraan sertifikasi kompetensi dilingkungan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota;
- d. Pengkoordinasian pengembangan kompetensi dilingkungan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota;
- e. Pembinaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur diprovinsi dan kabupaten/kota;
- f. Pengkoordinasian penatausahaan, pemanfaatan dan pengamanan barang milik negara/daerah;
- g. Pelaksanaan administrasi BPSDMD; dan
- h. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

Fungsi BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan sesuai Peraturan Daerah tersebut diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Perumusan bahan kebijaksanaan, analisa kebutuhan dan penyusunan program pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di bidang manajemen pemerintahan, teknis, fungsional dan kepemimpinan serta melakukan perencanaan dan pengendalian Diklat;
- 2) Pembinaan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan daerah kabupaten/kota;
- 3) Pelaksanaan pengajaran dan pelatihan;

- 4) Pelaksanaan seleksi/rekrutmen peserta diklat baik di bidang Diklat Manajemen Pemerintahan, teknis, fungsional maupun kepemimpinan;
- 5) Perumusan dan pengembangan desain kurikulum dan silabi diklat;
- 6) Penyusunan materi/bahan/modul diklat;
- 7) Pengembangan media dan alat bantu diklat;
- 8) Rekrutmen dan pembinaan widyaiswara/tenaga pengajar, peserta dan alumni Diklat Provinsi Sumatera Selatan;
- 9) Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan rekomendasi hasil pendidikan dan pelatihan dalam Rangka pendayagunaan alumni diklat dalam pengembangan karier;
- 10) Pelaksanaan kerjasama dengan PTN/PTS dan pihak lainnya di bidang kediklatan;
- 11) Pengelolaan urusan kepegawaian, keuangan, penatausahaan, rumah tangga, dokumentasi dan perpustakaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi.

1.4.3 Struktur Organisasi :

Dalam rangka memenuhi tuntutan kebutuhan organisasi dan upaya peningkatan kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 39 Tahun 2016, adalah :

- 1) Kepala Badan
- 2) Sekretariat :
 - Subbag Umum dan Kepegawaian
 - Subbag Keuangan
 - Subbag Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
- 3) Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan :
 - Subbid Sertifikasi Kompetensi
 - Subbid Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi

- Subbid Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama
- 4) Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti :
 - Subbid Jabatan Administrasi Pelayanan Dasar dan Pilihan
 - Subbid Jabatan Administrasi Non Pelayanan Dasar
 - Subbid Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang
- 5) Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial :
 - Subbid Manajerial Tingkat Tinggi
 - Subbid Manajerial Tingkat Menengah
 - Subbid Manajerial Tingkat Dasar
- 6) Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional
 - Subbid Pengembangan Kompetensi Teknis Umum
 - Subbid Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan
 - Subbid Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional
- 7) Unit Pelaksana Teknis Badan
- 8) Pejabat Fungsional (Widyaiswara)

1.4.4 Sarana dan Prasarana

Tabel 1.1
Sarana dan Prasarana BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan

No	Sarana dan Prasarana	Gedung/Ruangan		Kapasitas Keseluruhan
		Jumlah	Fasilitas	
1	Gedung Administrasi	1 unit (2 lantai)	AC, Soundsystem, Meubelair	-
2	Gedung Widyaiswara dan Perpustakaan	1 unit (2 lantai)	AC, Soundsystem, Meubelair	
3	a. Aula Putri Kembar Dadar	1 Unit	AC, Sound System Lengkap	200 Kursi
	b. Aula Hulu Balang	1 Unit	SDA	80 kursi
4	Ruang Belajar	7 kelas	7 Ruang AC	280 orang
5	Gedung Asesment Center	2 lantai	AC, Sound Sistem, Proyektor	
6	Asrama/ Penginapan	83 Kamar	AC/kipas angin	235 orang
	a. Asrama Putri Rambut Selako	10 kamar	2 orang per kamar	20 orang

No	Sarana dan Prasarana	Gedung/Ruangan		Kapasitas Keseluruhan
		Jumlah	Fasilitas	
	b. Asrama Mayang Sari	15 kamar	5 orang per kamar	75 orang
	c. Asrama Bagus Kuning	12 Kamar	3 orang per kamar	36 orang
	d. Asrama Batuapi	11 kamar	3 orang per kamar	33 orang
	e. Asrama Dapuntahyang	24 kamar	2 orang per kamar	48 orang
	f. Asrama Tuan Junjungan	11 kamar	6 kamar kapasitas @3 orang, 5 kamar @1 orang/kamar	23 orang
7	Paviliun/Mess	1 Unit	6 Kamar AC	12 orang
8	Ruang Makan	4 Unit	Meja dan Kursi	280 Orang
9	Klinik / Balai Pengobatan	1 Unit	Type 36 2 Orang T.Medis 2 Mobil Ambulan	2 Kamar Tidur
10	Masjid	1 Unit	1 Unit	300 Orang
11	Rumah Dinas	2 Unit	2 Unit	Type 36 dan 54
12	Gedung Koperasi	1 Unit	Waserba/Kantin	20
13	Ruang Perpustakaan	1 Unit	24 Meja dan Kursi	24
14	Ruang Gym	1 Unit	2 Treadmill, 2 Sepeda Statis, 2 Mesin elliptical, Dumbbell, Barbell	-
15	Ruang Podcast	1 Unit	1 Meja, 2 Kursi, 3 Kamera, 1 Laptop, 1 TV	-
16	Lapangan Tenis	1 Unit	2 band	-
17	Lapangan Badminton	1 unit	1 Band	-
18	Tennis Meja	2 Unit	2 Meja	-
19	Meja Billiard	1 Unit	1 Meja	-
20	Kendaraan Dinas : Roda 2 Roda 4	3 Unit 14 Unit		Minibus 12 Unit Ambulan 1 Unit Pick Up 1 Unit

1.4.5 Komposisi Pegawai

Tabel 1.2
Komposisi Pegawai sesuai Jenjang Pendidikan per 31 Desember 2025

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH
A	PNS	
1	Guru Besar	1
2	S3	6
3	S2	41
4	S1/D4	11
5	D3	-
6	SMA	12
JUMLAH		71

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH
A	PPPK	
1	S2	2
2	S1/D4	26
3	D3	4
4	SMA	14
JUMLAH		46

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH
A	PPPK PARUH WAKTU	
2	S1/D4	1
4	SMA	1
JUMLAH		2

1.5 PERMASALAHAN UTAMA (STRATEGIC ISSUED)

Isu strategis merupakan tantangan dan peluang utama yang berpengaruh signifikan terhadap pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi dalam periode perencanaan lima tahun. Isu-isu ini diangkat dari hasil identifikasi permasalahan melalui analisis GAP, penelaahan kebijakan nasional dan daerah (RPJMN, RPJMD, Renstra LAN, dan kebijakan ASN), serta

masuk dari para pemangku kepentingan terkait pengembangan kompetensi aparatur.

Berikut ini adalah isu-isu strategis BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan dalam periode Renstra 2025–2029:

1. Belum Optimalnya Kesesuaian Pelatihan dengan Kebutuhan Nyata ASN dan Instansi Pemerintah Daerah.

Pelatihan yang diselenggarakan masih bersifat normatif dan umum, belum sepenuhnya berbasis pada hasil analisis kebutuhan pelatihan (TNA) baik secara individual maupun institusional. Akibatnya, pelatihan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja ASN maupun capaian kinerja organisasi.

2. Rendahnya Inovasi Metode Pembelajaran yang Adaptif terhadap Perkembangan Teknologi.

Metode pembelajaran masih didominasi model klasikal (ceramah), dengan pemanfaatan teknologi pembelajaran (LMS, blended learning, microlearning) yang masih sangat terbatas. Ini menyebabkan efektivitas pembelajaran tidak maksimal dan belum menjangkau ASN secara luas.

3. Keterbatasan Jumlah dan Kompetensi Widyaiswara dalam Menunjang Pelatihan Tematik dan Berbasis Kompetensi.

Ketersediaan widyaiswara bersertifikat dan pengajar pelatihan tematik belum mencukupi untuk mendukung pelatihan berbasis spesialisasi dan kebutuhan masa depan, seperti pelatihan digitalisasi pemerintahan, kepemimpinan kolaboratif, hingga manajemen perubahan.

4. Kualitas Sarana dan Prasarana Pelatihan yang Belum Mendukung Transformasi Pembelajaran Digital dan Modern

Fasilitas pelatihan seperti ruang kelas, perangkat multimedia, serta jaringan internet belum sepenuhnya mendukung proses pembelajaran modern yang interaktif dan berbasis teknologi digital.

5. Belum Terintegrasinya Hasil Pelatihan dengan Sistem Manajemen Talenta dan Karier ASN.

Hasil pelatihan belum menjadi faktor utama dalam proses pengembangan karier, promosi, maupun rotasi ASN. Hal ini menyebabkan pelatihan tidak dipandang sebagai instrumen peningkatan kompetensi yang berdampak langsung pada jenjang karier.

6. Lemahnya Monitoring dan Evaluasi Pasca Pelatihan, Terutama dalam Mengukur Dampak terhadap Perubahan Perilaku dan Kinerja.

Evaluasi pelatihan masih terbatas pada evaluasi reaksi (kepuasan peserta), belum menyentuh evaluasi hasil, perubahan perilaku kerja, dan dampak terhadap unit kerja peserta (evaluasi level 3 dan 4 - Kirkpatrick).

7. Rendahnya Digitalisasi dalam Penyelenggaraan Pelatihan dan Manajemen Layanan BPSDMD.

Sistem informasi pelatihan, pendaftaran peserta, penjadwalan, hingga pelaporan masih dilakukan secara manual atau belum sepenuhnya terintegrasi secara digital, yang menghambat efisiensi dan keterbukaan informasi publik.

8. Kurangnya Kolaborasi Strategis dengan Lembaga Pelatihan, Dunia Usaha, Akademisi, dan Lembaga Internasional.

Kerja sama yang terbatas menyebabkan kurangnya inovasi materi, metode, dan peluang peningkatan kapasitas SDM melalui benchmark, magang, atau transfer pengetahuan dari luar daerah bahkan luar negeri.

Untuk merespons isu-isu strategis di atas, arah strategis BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan ke depan akan difokuskan pada:

- Penguatan sistem perencanaan pelatihan berbasis Analisis Kebutuhan Pelatihan (TNA).
- Transformasi metode dan platform pembelajaran berbasis digital.
- Peningkatan kompetensi dan jumlah widyaiswara.

- Integrasi pelatihan dengan manajemen talenta ASN.
- Digitalisasi layanan dan pengelolaan pelatihan berbasis data.
- Penguatan monitoring dan evaluasi pelatihan berbasis dampak.
- Perluasan kerja sama strategis nasional dan internasional.

Sebagai bagian dari upaya strategis meningkatkan kualitas dan kapasitas aparatur sipil negara (ASN) di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, BPSDMD akan mengembangkan dan melaksanakan program Corporate University (Corpu). Corpu merupakan wadah pembelajaran dan pengembangan kompetensi terpadu yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan pelatihan dan pengembangan ASN secara berkelanjutan dan terstruktur.

Melalui pelaksanaan Corporate University, BPSDMD akan menyediakan kurikulum yang relevan, metode pembelajaran inovatif, serta integrasi antara pelatihan formal dan pengembangan karier ASN. Program ini diharapkan mampu mendorong transformasi budaya kerja yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada hasil, sehingga secara signifikan meningkatkan kualitas pelayanan publik di Provinsi Sumatera Selatan.

Pengembangan Corpu sebagai pusat pembelajaran internal juga akan memperkuat sinergi antara kebutuhan pengembangan kompetensi ASN dengan visi dan misi pemerintah daerah, menjadikan BPSDMD sebagai institusi unggulan dalam pengembangan sumber daya manusia di tingkat provinsi.

Faktor Kunci Keberhasilan. Beberapa faktor kunci keberhasilan yang menentukan pencapaian isu-isu strategis di atas antara lain: (a) komitmen dan dukungan pimpinan daerah terhadap pengembangan kompetensi ASN; (b) ketersediaan pembiayaan pelatihan melalui skema Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) yang memberikan fleksibilitas pendanaan; (c) ketersediaan widyaiswara dan tenaga pengajar bersertifikat; (d) dukungan sarana dan

prasarana pembelajaran; serta (e) sinergi dan koordinasi dengan perangkat daerah dan instansi pembina kediklatan.

Analisis Lingkungan Strategis. Secara internal, kekuatan BPSDMD antara lain akreditasi kelembagaan yang telah diperoleh dari beberapa instansi pembina (LAN, LKPP, ANRI, BPIP) serta pengalaman penyelenggaraan diklat yang luas, sedangkan kelemahan utama terletak pada keterbatasan jumlah dan kompetensi widyaiswara serta pemanfaatan teknologi pembelajaran yang belum optimal. Secara eksternal, peluang yang dapat dimanfaatkan meliputi meningkatnya kebutuhan pengembangan kompetensi ASN sejalan dengan tuntutan reformasi birokrasi dan perkembangan teknologi pembelajaran digital, sedangkan tantangan yang dihadapi antara lain keterbatasan anggaran daerah dan persaingan dengan lembaga pelatihan lain baik pemerintah maupun swasta.

Risiko Strategis. Risiko strategis yang berpotensi menghambat pencapaian kinerja organisasi antara lain: (a) risiko ketidaksesuaian program pelatihan dengan kebutuhan riil ASN apabila analisis kebutuhan pelatihan (TNA) tidak dilaksanakan secara konsisten; (b) risiko keterlambatan transformasi digital dalam penyelenggaraan pelatihan; (c) risiko keterbatasan regenerasi dan kompetensi widyaiswara; serta (d) risiko menurunnya kualitas pelayanan apabila sarana dan prasarana tidak dipelihara secara berkelanjutan. Terhadap risiko-risiko tersebut, BPSDMD menempuh langkah mitigasi melalui penguatan TNA, digitalisasi layanan, peningkatan kompetensi widyaiswara, serta pemeliharaan sarana prasarana secara berkala.

Keterkaitan dengan Pencapaian Kinerja. Isu-isu strategis, arah kebijakan, dan langkah mitigasi risiko sebagaimana diuraikan di atas menjadi dasar penetapan sasaran dan indikator kinerja organisasi, khususnya pencapaian Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi, sehingga pengelolaan aspek strategis organisasi secara langsung berkontribusi terhadap

keberhasilan pencapaian kinerja BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025.

1.6 TINDAK LANJUT REKOMENDASI HASIL EVALUASI SAKIP TAHUN SEBELUMNYA

Sebagai bentuk komitmen perbaikan berkelanjutan atas penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi SAKIP/reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun sebelumnya, dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 1.2
Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2025

No	Rekomendasi Hasil Evaluasi SAKIP	Tindak Lanjut yang Telah Dilaksanakan	Status
1	Agar dalam menetapkan target pada dokumen perencanaan kinerja disertai dengan analisa sehingga dapat dicapai.	Mereviu Perencanaan Kinerja/Perjanjian Kinerja BPSDMD dengan menyusun target disertai analisis.	Selesai
2	Agar melampirkan SKP atas seluruh pegawai pada aplikasi Si Cek AKIP.	Melengkapi dan mengunggah SKP seluruh pegawai secara tertib dan terintegrasi ke aplikasi Si Cek AKIP.	Selesai
3	Melakukan sosialisasi kepada seluruh pegawai atas capaian kinerja yang akan dicapai serta berkomitmen mencapai tujuan kinerja.	Melaksanakan rapat/briefing kinerja secara berkala dan menyusun materi sosialisasi kinerja.	Selesai
4	Memfaatkan hasil pengukuran kinerja dalam penyesuaian organisasi.	Menganalisis hasil pengukuran kinerja dan menindaklanjuti rekomendasi dalam kebijakan pimpinan.	Selesai
5	Menyusun laporan kinerja yang menginformasikan perbandingan realisasi kinerja level nasional/internasional pada Bab III.	Mengumpulkan data pembandingan nasional/internasional dan menyusun analisis perbandingan pada Bab III LKjIP.	Selesai
6	Agar laporan kinerja menginformasikan efisiensi atas sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai kinerja.	Menyusun dan menyajikan analisis efisiensi pemanfaatan SDM dalam pencapaian kinerja pada LKjIP.	Selesai
7	Membuat laporan kinerja berkala yang dibahas dalam forum pimpinan dan dimanfaatkan sebagai alat pengendalian organisasi.	Menyusun laporan kinerja triwulanan, membahasnya dalam rapat pimpinan, serta menyusun arahan dan tindak lanjut.	Selesai
8	Melibatkan pegawai dalam proses penyusunan data dan informasi kinerja pada laporan kinerja.	Membentuk Tim Penyusun Laporan Kinerja lintas unit melalui Surat Keputusan (SK) yang melibatkan seluruh bidang di BPSDMD.	Selesai

No	Rekomendasi Hasil Evaluasi SAKIP	Tindak Lanjut yang Telah Dilaksanakan	Status
9	Melakukan monitoring dan evaluasi per triwulan atas implementasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilakukan APIP.	Melaksanakan monitoring dan evaluasi kinerja per triwulan serta menyusun laporan kinerja per triwulan.	Selesai
10	Melaksanakan dan memanfaatkan rencana aksi tindak lanjut hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal oleh APIP dalam mendukung efektivitas dan efisiensi.	Menindaklanjuti seluruh rekomendasi APIP secara sistematis dan berkelanjutan melalui penyusunan dan pelaksanaan rencana aksi sesuai jadwal.	Selesai

Berdasarkan hasil evaluasi implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2025 atas Perangkat Daerah BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, terdapat 10 (sepuluh) rekomendasi perbaikan yang disampaikan. Seluruh 10 (sepuluh) rekomendasi tersebut telah ditindaklanjuti dan dinyatakan selesai (jumlah rekomendasi belum ditindaklanjuti = 0), sebagaimana dilaporkan dan ditandatangani oleh Kepala BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan. Data dukung pelaksanaan tindak lanjut atas setiap rekomendasi didokumentasikan secara tertib oleh unit penanggung jawab masing-masing.

1.7 SISTEMATIKA PENYAJIAN

Pada dasarnya Laporan Kinerja ini mengkomunikasikan pencapaian kinerja BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan selama Tahun 2025. Capaian kinerja (*performance results*) 2025 diperbandingkan dengan Rencana Kinerja 2025 sebagai tolok ukur keberhasilan tahunan organisasi. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan diidentifikasikannya sejumlah celah kinerja (*performance gap*) bagi perbaikan kinerja di masa datang. Dengan pola pikir seperti itu, sistematika penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan tahun 2025 sebagai berikut :

IKHTISAR EKSEKUTIF, menyajikan ringkasan isi dari LKjIP tahun 2025

Bab I – Pendahuluan, menjelaskan secara ringkas latar belakang, Gambaran Umum, Tugas Pokok dan Struktur Organisasi, Isu Strategis, Maksud dan Tujuan.

Bab II – Perencanaan Kinerja , menjelaskan Renstra 2025-2029, Rencana Kinerja Tahun 2025 dan Penetapan Kinerja Tahun 2025.

Bab III – Akuntabilitas Kinerja, menjelaskan pengukuran kinerja , metode pengukuran pencapaian kinerja, evaluasi dan analisis pencapaian kinerja dikaitkan dengan pertanggungjawaban publik terhadap pencapaian sasaran strategis untuk tahun 2025, Akuntabilitas Keuangan dan Tindak lanjut hasil evaluasi tahun sebelumnya.

Bab IV – Penutup, menjelaskan simpulan menyeluruh dari Laporan Akuntabilitas Kinerja tahun 2025 ini dan menguraikan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa datang.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

Rencana Strategis (Renstra) merupakan dokumen perencanaan jangka menengah perangkat daerah yang memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah. Renstra menjadi pedoman bagi perangkat daerah dalam melaksanakan program dan kegiatan pembangunan selama periode lima tahun.

Pada awal Tahun 2025, perencanaan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan masih mengacu pada Renstra BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024-2026 yang disusun berdasarkan dokumen Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024-2026. Dokumen tersebut menjadi dasar bagi BPSDMD dalam melaksanakan berbagai program dan kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

Selain itu, pada tahun 2025, Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan telah Menyusun dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang memuat visi, misi, tujuan, serta sasaran pembangunan daerah untuk periode lima tahun ke depan dari Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih periode 2025-2029. Penyusunan dokumen RPJMD tersebut menjadi dasar bagi perangkat daerah dalam menyusun atau menyesuaikan dokumen perencanaan strategis perangkat daerah agar selaras dengan arah pembangunan daerah yang baru. Dengan demikian, setiap perangkat daerah, termasuk BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, perlu melakukan penyesuaian terhadap dokumen Rencana Strategis (Renstra) untuk periode perencanaan Tahun 2025-2029.

Proses penyusunan dokumen renstra tersebut mengacu pada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025, yang merupakan pedoman bagi

Perangkat Daerah dalam menyusun dokumen Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 secara sistematis, terukur, serta selaras dengan prioritas pembangunan nasional dan daerah.

2.1.1 Visi

Mengacu pada visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur untuk masa bhakti 2025-2029, mengikuti prioritas pembangunan RPJMD Provinsi Sumatera Selatan 2025-2029, memperhatikan prioritas pembangunan nasional, merujuk pada tujuan nasional yang tercantum dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945, serta memperhatikan tujuan pembangunan millenium, maka visi pembangunan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2029 adalah: **SUMSEL MAJU TERUS UNTUK SEMUA.**

2.1.2 Misi

Berdasarkan visi pembangunan yang telah ditetapkan, misi pembangunan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan masyarakat Sumatera Selatan yang berkualitas, sehat, cerdas, inovatif, produktif, berakhlak, berkeadilan dan berkeadaban melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sumber daya yang berdaya saing.
2. Mewujudkan Ketahanan ekonomi berbasis sumber daya lokal dan berkelanjutan dalam kerangka ekonomi kerakyatan yang berkeadilan untuk meningkatkan pendapatan Masyarakat.
3. Mewujudkan keterkaitan (nexus) yang kuat antara ketahanan pangan, ketahanan energi, dan kedaulatan air sebagai upaya mengatasi perubahan iklim.
4. Meningkatkan pembangunan infrastruktur yang terintegrasi antar kabupaten/kota dan pelayanan dasar yang berkualitas dan rumah lingkungan.
5. Memperluas kesempatan berusaha dan lapangan kerja serta perlindungan sosial yang terjaga untuk menurunkan angka kemiskinan.

6. Meningkatkan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik berbasis digital, menuju pelayanan publik yang berkualitas.
7. Mewujudkan kehidupan beragama, seni dan budaya dalam masyarakat yang menjunjung tinggi toleransi dan berorientasi pada kearifan lokal.

2.1.3 Tujuan dan Sasaran

BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan sesuai dengan tupoksinya mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur, untuk itu BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan harus dapat mencapai Tujuan dan Sasaran yang telah ditetapkan oleh Gubernur dan Wakil Gubernur Terpilih yaitu Tujuan ke-9 yaitu **Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan** dengan sasaran yaitu **Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Kapabilitas Birokrasi** (melalui meningkatnya profesionalisme dan integritas aparatur pemerintah daerah).

Guna mendukung tercapainya tujuan dan sasaran Gubernur dan Wakil Gubernur tersebut, BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan menetapkan tujuan yaitu Meningkatkan Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN dengan indikator Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi.

Untuk mewujudkan Tujuan Sumber Daya Aparatur yang kompeten tersebut, dapat dilaksanakan melalui 5 sasaran yaitu Meningkatkan layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional; Meningkatkan kualitas analisis kebutuhan, perancangan, pengembangan dan evaluasi; Meningkatkan layanan penjaminan mutu, pengelolaan tugas belajar, serta sertifikasi kompetensi; Meningkatkan layanan pengembangan kompetensi teknis dan Meningkatkan Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah.

2.1.4 Gambaran Keterkaitan Misi, Tujuan dan sasaran

Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan BPSDMD Prov. Sumsel

VISI : Sumsel Maju Terus Untuk Semua			
MISI VI : Meningkatkan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik berbasis digital, menuju pelayanan publik yang berkualitas			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	1. Merencanakan program peningkatan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional 2. Melaksanakan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional ASN 3. Mendorong inovasi metode pelatihan berbasis blended learning dan digitalisasi pembelajaran.	1. Penyusunan rencana pelatihan yang terpadu dan berkelanjutan berbasis kebutuhan kompetensi ASN, 2. Penyelenggaraan pelatihan secara sistematis dan berkelanjutan untuk semua jenjang jabatan ASN 3. Penguatan kemitraan strategis dengan LAN, Kementerian/lembaga teknis dan lembaga diklat profesional.
	Meningkatnya kualitas analisis kebutuhan perancangan, pengembangan dan evaluasi	1. Mengembangkan analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi 2. Melaksanakan pengembangan kurikulum pelatihan 3. Evaluasi pasca diklat	1. Penerapan analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi 2. Memperkuat peran widyaiswara dan tim perancang dalam merancang kurikulum adaptif.

			3. Melaksanakan monitoring dan evaluasi
	Meningkatnya layanan penjaminan mutu, pengelolaan tugas belajar serta sertifikasi kompetensi	1. Penguatan sistem mutu pelatihan melalui pengawasan internal dan akreditasi kelembagaan. 2. Merencanakan dan melaksanakan program sertifikasi kompetensi ASN	1. Meningkatkan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi pemangku kepentingan peningkatan kompetensi ASN 2. Melaksanakan dan berpartisipasi dalam pengembangan kompetensi ASN
	Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis	1. Merencanakan program peningkatan kompetensi teknis ASN 2. Melaksanakan pengembangan kompetensi teknis ASN 3. Evaluasi pasca diklat	1. Meningkatkan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi pemangku kepentingan peningkatan kompetensi teknis ASN 2. Mendorong peningkatan mutu pelatihan teknis 3. Melaksanakan monitoring dan evaluasi
	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah	Tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan kediklatan	1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana diklat 2. Penguatan SOP pengelolaan Sarana dan Prasarana diklat

		Merencanakan dan melaksanakan program peningkatan kualitas tenaga kediklatan	Melaksanakan dan berpartisipasi dalam kegiatan peningkatan kualitas tenaga kediklatan seperti Training Officer Course, Management Of Training, Training Of Facilitator, Training Of Trainer, Workshop dan Focus Group Discussion
		Terlaksananya kegiatan kediklatan yang berkualitas	1. Mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dalam penyelenggaraan diklat 2. Mengoptimalkan penggunaan metode, teknis dan strategi pembelajaran yang baik 3. Mengoptimalkan monitoring dan evaluasi diklat

2.1.5 Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. IKU digunakan sebagai alat ukur untuk menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan kinerja organisasi secara keseluruhan serta menjadi dasar dalam penyusunan Perjanjian Kinerja dan pengukuran capaian kinerja perangkat daerah.

Pada Renstra BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024-2026, indikator kinerja utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumsel adalah sebagai berikut :

1. Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan manajerial;
2. Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis dan fungsional, kompetensi sosial kultural dan kompetensi pemerintahan; dan
3. Meningkatkan pengelolaan program pelatihan yang sesuai dengan standar.

Seiring dengan penetapan Renstra BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2029, indikator kinerja utama organisasi mengalami penyesuaian. Penyesuaian ini dilakukan sesuai dengan pedoman dalam Inmendagri 2 Tahun 2025 untuk meningkatkan kualitas pengukuran kinerja organisasi agar tidak hanya berfokus pada output kegiatan, tetapi juga mampu menggambarkan outcome dari pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN.

Adapun Indikator kinerja utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025 yang sesuai dengan Renstra BPSDMD Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama (IKU)

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Definisi Operasional	Rumus Penghitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	Indeks	Indikator ini mengukur tingkat kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan pelatihan manajerial, teknis dan fungsional sebagai bagian dari Indeks Profesionalitas ASN. Dimensi kompetensi menilai sejauh mana ASN memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan.	$\text{Skor Kompetensi ASN} = \frac{\sum(\text{Skor tiap komponen kompetensi})}{\text{Jumlah komponen}} \times 100$	- Badan Kepegawaian Nasional - Data penyelenggaraan bangkom di BPSDMD Prov. Sumsel	Seluruh Kepala Bidang lingkup BPSDMD Prov. Sumsel

2.2 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

Pada awal Tahun 2025, Perjanjian Kinerja Kepala BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan masih mengacu pada indikator kinerja utama yang terdapat dalam Renstra BPSDMD Tahun 2024-2026. Namun demikian, dengan telah ditetapkan RPJMD Provinsi Sumsel tahun 2025-2029 dan telah ditetapkan Renstra BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2029 maka dilakukan penyesuaian terhadap indikator kinerja utama yang sesuai dengan dokumen renstra dimaksud.

Penyesuaian tersebut dilakukan untuk menjaga konsistensi antara dokumen perencanaan strategis dengan dokumen perencanaan kinerja tahunan yang digunakan sebagai dasar dalam pengukuran dan evaluasi kinerja organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut, Perjanjian Kinerja Kepala BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025 dilakukan revisi dengan menyesuaikan indikator kinerja utama sebagaimana tercantum dalam Renstra BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2029.

Adapun Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025 yang telah disesuaikan dengan *cascading*, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 2.3
Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025

No	Tujuan / Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1.	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	Indeks	27

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerjanya perlu dilakukan pengukuran kinerja karena merupakan proses penilaian yang sistematis berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Evaluasi dan analisis kinerja dilakukan terhadap hasil pengukuran kinerja untuk mengetahui hal-hal yang mempengaruhi keberhasilan dan atau kegagalan pencapaian suatu sasaran. Langkah ini bertujuan agar diketahui tingkat pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dihadapi.

Dari sisi akuntabilitas, capaian kinerja BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025 diukur melalui evaluasi keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, dengan menggunakan skala pengukuran sebagai berikut :

Skala nilai peringkat kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Baik : $\geq 91\%$;
- b. Baik : 76 – 90,99%;
- c. Cukup : 66 – 75,99%;
- d. Kurang : 51 – 65,99%;
- e. Sangat Kurang : $\leq 50,99\%$.

Pada sub bab ini disajikan kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.1
Capaian kinerja tujuan dan sasaran bpsdmd provinsi sumatera selatan
Tahun 2025 dan target akhir renstra

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2025			Target Akhir Renstra
				Target	Realisasi	Persentase	
I.	Tujuan: Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	Angka	27	30	111	32

3.1. PENGUKURAN KINERJA

Pengukuran kinerja merupakan proses penilaian yang sistematis berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan, dalam rangka menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan. Pengukuran kinerja dilakukan dengan cara membandingkan secara simetris rencana tingkat capaian (target) dengan realisasi yang diperoleh. Berdasarkan perencanaan kinerja Tahun 2025, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan telah melaksanakan beberapa kegiatan antara lain :

3.1.1. Pengembangan Kompetensi Manajerial

Pengembangan Kompetensi Manajerial adalah Pengembangan Kompetensi Manajemen Pemerintahan dan Kepemimpinan, yakni yang terkait dengan;

- a. Pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah (KDH/Wakil KDH, pimpinan/anggota DPRD, Camat);
- b. Pengembangan kompetensi bagi pimpinan tinggi utama, madya, dan pratama (teknis, kepemimpinan);
- c. Pengembangan kompetensi kepemimpinan dan prajabatan bagi jabatan administrasi dan kader PNS.

Pelatihan Kepemimpinan adalah Pelatihan yang dilaksanakan dalam rangka mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai

dengan jenjang jabatan struktural. Pelatihan Kepemimpinan yang dilaksanakan oleh BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan adalah Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II, Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas.. Selain itu dalam rumpun diklat kepemimpinan juga dilaksanakan Pelatihan Dasar CPNS yang dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, di samping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Pelatihan Dasar CPNS yang dilaksanakan oleh BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan adalah Pelatihan Dasar CPNS Golongan III dan Pelatihan Dasar CPNS Golongan II.

3.1.2. Sertifikasi Kompetensi dan pengelolaan Kelembagaan;

Sertifikasi kompetensi diperlukan dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia serta penguatan kelembagaannya, yakni yang terkait dengan;

- b. Sertifikasi kompetensi yang harus melalui uji kompetensi untuk mengukur kompetensi aparatur yang dibandingkan dengan standarisasi kompetensi jabatan tertentu termasuk pengelolaan lembaga sertifikasi;
- c. Pengelolaan kelembagaan pengembangan sumber daya manusia dengan tujuan meningkatkan fungsi kelembagaan dan pengembangan kompetensi bagi pengembang kompetensi (tenaga pengajar/ToT/MoT, Asessor, pengelolaan sarana pengembang/pembelajaran;
- d. Pengelolaan sumber belajar dan kerjasama dengan sasaran pembelajaran, perangkat pembelajaran serta pengembangan kerjasama.

3.1.3. Pengembangan Kompetensi Teknis Inti;

Pengembangan Kompetensi Teknis Inti adalah pengembangan kompetensi yang berkaitan langsung dengan tugas fungsi jabatan, yakni yang terkait dengan:

- a. Urusan konkuren wajib pelayanan dasar (yang mencakup urusan pemerintahan bidang pendidikan, kesehatan, pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan rakyat dan kawasan permukiman, trantibumlinmas dan sosial serta pilihan yaitu kelautan dan perikanan, pariwisata, pertanian, kehutanan, ESDM, perdagangan, perindustrian dan transmigrasi;
- b. Urusan konkuren wajib non pelayanan dasar (yang mencakup urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pangan, pertanahan, lingkungan hidup, admindukcapil, pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana, perhubungan, komunikasi dan informatika, koperasi, usaha kecil dan menengah, penanaman modal, kepemudaan dan olahraga, statistik, persandian, kebudayaan, perpustakaan, dan kearsipan);
- c. Perangkat daerah penunjang yaitu sebagai pendukung pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah (badan daerah dan sekretariat daerah).

Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS, baik yang terkait dengan Urusan konkuren wajib pelayanan dasar, Urusan konkuren wajib non pelayanan ataupun perangkat daerah penunjang.

3.1.4. Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional:

Pengembangan kompetensi teknis umum dan fungsional adalah pengembangan kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap jabatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sedangkan pengembangan kompetensi teknis fungsional bagi yang menduduki jabatan fungsional, yakni yang terkait dengan :

- a. Pengembangan kompetensi umum dan wajib dimiliki oleh setiap jabatan (sistem pemerintahan, manajemen pembangunan, Wasbang);
- b. Pengembangan kompetensi pilihan yang harus dimiliki (sosial kultural) oleh setiap jabatan yang sesuai dengan daerahnya masing-masing (kompetensi lain diluar jabatannya);
- c. Pengembangan kompetensi jabatan fungsional bagi yang akan atau sudah menduduki jabatan fungsional.

Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing serta dalam rangka meningkatkan kompetensi tenaga kediklatan. Diklat Fungsional yang dilaksanakan oleh BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan antara lain : Diklat fungsional keterampilan dan diklat fungsional keahlian, baik untuk pembentukan jabatan fungsional, alih jenjang maupun peningkatan kompetensi pejabat fungsional.

3.1.5. Monitoring dan Evaluasi.

Kegiatan ini merupakan kegiatan penunjang dalam siklus manajemen kediklatan aparatur yang menjamin agar kegiatan diklat tetap sesuai dengan standar-standar yang berlaku serta pengendalian mutu secara komprehensif dan berkelanjutan.

3.2 Capaian Kinerja Pengembangan SDM

Pada tahun 2025 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan secara total telah menyelenggarakan 78 jenis Kegiatan diklat dan bimbingan teknis, dengan Total Peserta berjumlah 3.378 orang, seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2
Kegiatan Pengembangan Kompetensi Tahun 2025

No	Bidang Diklat	Satuan	Target	Realisasi			Capaian	Sumber Dana
				Laki-Laki	Perempuan	Total		
I.	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial							
1.	Pelatihan Kepemimpinan Nasional Angkatan XXI	Orang	28 Orang	23	5	28 Orang	100%	BLUD
2.	Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan I	Orang	40 Orang	33	7	40 Orang	100%	BLUD
3.	Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan II	Orang	40 Orang	30	10	40 Orang	100%	BLUD
4.	Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan III	Orang	37 Orang	29	8	37 Orang	100%	BLUD
5.	Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan IV	Orang	36 Orang	27	9	36 Orang	100%	BLUD
6.	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan I	Orang	40 Orang	22	18	40 Orang	100%	APBD
7.	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan II	Orang	40 Orang	26	14	40 Orang	100%	BLUD
8.	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan III	Orang	39 Orang	18	21	39 Orang	100%	BLUD
9.	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan IV	Orang	45 Orang	31	14	45 Orang	100%	BLUD
10.	Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan II	Orang	40 Orang	18	22	40 Orang	100%	BLUD
11.	Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan III	Orang	40 Orang	13	27	40 Orang	100%	BLUD
12.	Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan IV	Orang	40 Orang	9	31	40 Orang	100%	BLUD
13.	Pelatihan Dasar CPNS Golongan II dan III Angkatan V	Orang	40 Orang	22	18	40 Orang	100%	BLUD
14.	Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan XI	Orang	46 Orang	14	32	46 Orang	100%	BLUD
15.	Pelatihan Dasar CPNS Golongan II dan III Angkatan XII	Orang	46 Orang	19	27	46 Orang	100%	BLUD
16.	Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan XIII	Orang	45 Orang	15	30	45 Orang	100%	BLUD
	Jumlah :		642 Orang			642 Orang		

No	Bidang Diklat	Satuan	Target	Realisasi			Capaian	Sumber Dana
				Laki-Laki	Perempuan	Total		
II.	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Dan Fungsional							
1.	Diklat Kearsipan	Orang	40 orang	21	19	40 orang	100%	APBD
2.	Diklat Manajemen Kepala Sekolah Angkatan I	Orang	46 orang	27	19	46 orang	100%	BLUD
3.	Diklat Peningkatan Kompetensi Guru	Orang	40 orang	18	22	40 orang	100%	APBD
4.	Diklat Manajemen Kepala Sekolah Angkatan II	Orang	45 orang	24	21	45 orang	100%	BLUD
5.	Diklat Peningkatan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah	Orang	40 orang	18	22	40 orang	100%	APBD
6.	Diklat Kearsipan Tahun 2025	Orang	60 orang	23	37	60 orang	100%	BLUD
7.	Diklat Bendahara Sekolah Angkatan I	Orang	40 orang	22	18	40 orang	100%	BLUD
8.	Diklat Bendahara Sekolah Angkatan II	Orang	40 orang	21	19	40 orang	100%	BLUD
9.	Diklat Bendahara Sekolah Angkatan III	Orang	50 orang	9	41	50 orang	100%	BLUD
10.	Diklat Bendahara Sekolah Angkatan IV	Orang	49 orang	8	41	49 orang	100%	BLUD
11.	Diklat Bendahara Sekolah	Orang	40 orang	16	24	40 orang	100%	APBD
	Jumlah :		490 Orang			490 Orang		
III.	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti							
1.	Pelatihan Bendahara Keuangan Daerah Angkatan I	Orang	29 orang	5	24	29 orang	100%	BLUD
2.	Pelatihan Bendahara Keuangan Daerah Angkatan II	Orang	26 orang	11	15	26 orang	100%	BLUD
3.	Pelatihan Bendahara Keuangan Daerah Angkatan III	Orang	27 orang	14	13	27 orang	100%	BLUD
4.	Pelatihan Bendahara Keuangan Daerah Angkatan IV	Orang	32 orang	6	26	32 orang	100%	BLUD

No	Bidang Diklat	Satuan	Target	Realisasi			Capaian	Sumber Dana
				Laki-Laki	Perempuan	Total		
5.	Bimtek Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur Pengantar Manajemen ASN	Orang	40 orang	14	26	40 orang	100%	APBD
6.	Bimtek Pengelolaan Barang Milik Daerah	Orang	40 orang	19	21	40 orang	100%	APBD
7.	Bimtek Perencanaan dan Penganggaran Daerah	Orang	40 orang	16	24	40 orang	100%	APBD
8.	Diklat Penyusunan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah	Orang	30 orang	14	16	30 orang	100%	BLUD
9.	Pelatihan Khusus Analis Kebijakan Jabatan Fungsional	Orang	28 orang	14	14	28 orang	100%	BLUD
10.	Bimtek Penyusunan Perda dan Perkada	Orang	40 orang	17	23	40 orang	100%	APBD
11.	Bimbingan Teknis Perpajakan	Orang	44 orang	11	33	44 orang	100%	BLUD
12.	Diklat Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur Pengantar Manajemen SDM	Orang	28 orang	5	23	28 orang	100%	BLUD
13.	Bimbingan Teknis Perpajakan Angkatan II	Orang	30 orang	8	22	30 orang	100%	BLUD
14.	Bimtek Public Speaking Angkatan I	Orang	22 orang	10	12	22 orang	100%	BLUD
15.	Bimtek Public Speaking Angkatan II	Orang	22 orang	9	13	22 orang	100%	BLUD
16.	Bimtek Public Speaking Angkatan III	Orang	22 orang	13	9	22 orang	100%	BLUD
17.	Pelatihan Dasar Bagi Pengelola Trantibum dan Pranata Trantibum Pola 100 JP	Orang	31 orang	31	-	31 orang	100%	BLUD
18.	Pendalaman Tugas Anggota DPRD Kota Lubuk Linggau	Orang	30 orang	21	9	30 orang	100%	BLUD
19.	Diklat Public Speaking Angkatan IV	Orang	25 orang	6	19	25 orang	100%	BLUD
20.	Diklat Public Speaking Angkatan V	Orang	25 orang	8	17	25 orang	100%	BLUD
21.	Workshop AI	Orang	68 orang	47	21	68 orang	100%	BLUD
22.	Pelatihan Dasar Bagi ASN Sat Pol PP	Orang	40 orang	28	12	40 orang	100%	BLUD

No	Bidang Diklat	Satuan	Target	Realisasi			Capaian	Sumber Dana
				Laki-Laki	Perempuan	Total		
23.	Diklat Pengembangan Kompetensi Bela Negara Nirmiliter Berbasis Profesi bagi Satuan Polisi Pamong Praja	Orang	40 orang	22	18	40 orang	100%	BLUD
	Jumlah :		759 Orang			759 Orang		
IV.	Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan							
1.	Penyelenggaraan Akreditasi	Dokumen	3 Dokumen	3	3	3 Dokumen	100%	APBD
2.	Pelatihan Pengembangan Teknologi Pembelajaran	Orang	30 orang	8	22	30 orang	100%	APBD
3.	Bimtek Tenaga Pengelola Perpustakaan	Orang	30 orang	4	26	30 orang	100%	APBD
4.	Bimtek dan Uji Kompetensi PBJ Level 1	Orang	40 orang	20	20	40 orang	100%	APBD
5.	Bimtek dan Uji Kompetensi PBJ PPK Tipe C	Orang	30 orang	20	10	30 orang	100%	BLUD
6.	Pelatihan dan Uji Kompetensi PBJ Level 1 Angkatan I	Orang	37 orang	19	18	37 orang	100%	BLUD
7.	Uji Kompetensi PBJ Level 1	Orang	19 orang	14	5	19 orang	100%	BLUD
8.	Pelatihan dan Uji Kompetensi PBJ Level 1 Angkatan II	Orang	22 orang	17	5	22 orang	100%	BLUD
9.	Uji Kompetensi PBJ Level 1	Orang	19 orang	14	5	19 orang	100%	BLUD
10.	Pelatihan dan Uji Kompetensi PBJ Level 1 Angkatan III	Orang	38 orang	25	13	38 orang	100%	BLUD
11.	Uji Kompetensi PBJ Level 1	Orang	21 orang	15	6	21 orang	100%	BLUD
12.	Uji Kompetensi PBJ Level 1 Angkatan I	Orang	55 orang	39	16	55 orang	100%	BLUD
13.	Uji Kompetensi PBJ Level 1 Angkatan II	Orang	56 orang	34	22	56 orang	100%	BLUD
14.	Uji Kompetensi PBJ Level 1 Angkatan III	Orang	43 orang	27	16	43 orang	100%	BLUD
15.	Uji Kompetensi PBJ Level 1 Angkatan IV	Orang	43 orang	27	16	43 orang	100%	BLUD
16.	Uji Kompetensi PBJ Level 1 Angkatan V	Orang	60 orang	38	22	60 orang	100%	BLUD
17.	Uji Kompetensi PBJ Level 1 Angkatan VI	Orang	48 orang	34	14	48 orang	100%	BLUD

No	Bidang Diklat	Satuan	Target	Realisasi			Capaian	Sumber Dana
				Laki-Laki	Perempuan	Total		
18.	Uji Kompetensi PBJ Level 1 Angkatan VII	Orang	55 orang	23	32	55 orang	100%	BLUD
19.	Uji Kompetensi PBJ Level 1 Angkatan VIII	Orang	55 orang	23	32	55 orang	100%	BLUD
20.	Uji Kompetensi PBJ Level 1 Angkatan IX	Orang	59 orang	37	22	59 orang	100%	BLUD
21.	Pelatihan PBJ PPK Tipe C	Orang	26 orang	13	13	26 orang	100%	BLUD
22.	Uji Kompetensi di Assessment Center Angkatan I	Orang	67 orang	37	30	67 orang	100%	BLUD
23.	Uji Kompetensi di Assessment Center Angkatan II	Orang	70 orang	38	32	70 orang	100%	BLUD
24.	Uji Kompetensi di Assessment Center Angkatan III	Orang	59 orang	30	29	59 orang	100%	BLUD
25.	Uji Kompetensi di Assessment Center Angkatan IV	Orang	67 orang	36	31	67 orang	100%	BLUD
26.	Uji Kompetensi di Assessment Center Angkatan V	Orang	67 orang	41	26	67 orang	100%	BLUD
27.	Uji Kompetensi di Assessment Center Angkatan VI	Orang	64 orang	43	21	64 orang	100%	BLUD
28.	Bimtek Pendampingan Corpu bagi ASN di Lingkungan BPSDMD Prov. Sumsel	Orang	52 orang	24	28	52 orang	100%	BLUD
29.	Sosialisasi pencegahan Korupsi Daerah	Orang	150 orang	65	85	150 orang	100%	BLUD
30.	Pendidikan dan Pelatihan Pembinaan Ideologi Pancasila	Orang	40 orang	13	27	40 orang	100%	BLUD
31.	Bimtek Manajemen Kinerja ASN	Orang	30 orang	11	19	30 orang	100%	APBD
32.	Uji Kompetensi Perpindahan Jabatan dan Kenaikan Jabatan Pol PP	Orang	31 orang	23	8	31 orang	100%	BLUD
	Jumlah :		1483 Orang dan 3 Dokumen			1483 Orang dan 3 Dokumen		

Capaian kinerja pada masing-masing bidang pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Prov. Sumsel dapat diuraikan sebagai berikut :

3.2.1 Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial pada tahun 2025 telah melaksanakan beberapa kegiatan yaitu Pelatihan Kepemimpinan Administrator (4 Angkatan) dengan target 153 peserta, Pelatihan Kepemimpinan Pengawas sebanyak (4 angkatan) dengan target 164 peserta, Pelatihan Kepemimpinan Nasional sebanyak 28 peserta dan Pelatihan Dasar CPNS sebanyak 297 peserta, seperti dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3
Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial

No	Kegiatan/Diklat	Jumlah Peserta			Sumber Dana
		Target	Realisasi	%	
1	Pelatihan Kepemimpinan Administrator	153 orang	153 orang	100	BLUD
2	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	164 orang	164 orang	100	APBD + BLUD
3	Pelatihan Kepemimpinan Nasional	28 orang	28 orang	100	BLUD
4	Pelatihan Dasar CPNS	297 orang	297 orang	100	BLUD
	Total	642 orang	642 orang	100	APBD + BLUD

3.2.2 Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan

Bidang sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan pada tahun 2025 menyelenggarakan beberapa kegiatan yang terdiri dari Penyelenggaraan Akreditasi, Pelatihan Pengembangan Teknologi Pembelajaran, Bimtek Tenaga Pengelola Perpustakaan, Bimtek dan Uji Kompetensi PBJ Level 1, Bimtek dan Uji Kompetensi PBJ PPK Tipe C, Pelatihan dan Uji Kompetensi PBJ Level 1 3 Angkatan, Uji Kompetensi PBJ Level 1 3 Angkatan, Uji Kompetensi PBJ Level 1 9 Angkatan, Pelatihan PBJ PPK Tipe C, Uji Kompetensi di Assesmen Center 6 Angkatan,

Bimtek Pendampingan Corpu bagi ASN di Lingkungan BPSDMD Prov. Sumsel, Sosialisasi pencegahan Korupsi Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Pembinaan Ideologi Pancasila, Bimtek Manajemen Kinerja ASN dan Uji Kompetensi Perpindahan Jabatan dan Kenaikan Jabatan Pol PP dengan jumlah keseluruhan peserta berjumlah 1483 orang dan 3 dokumen, uraian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Kegiatan Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan

No.	Kegiatan/Diklat	Jumlah Peserta		Capaian	Sumber Dana
		Target	Realisasi		
1.	Penyelenggaraan Akreditasi	3 Dokumen	3 Dokumen	100%	APBD
2.	Pelatihan Pengembangan Teknologi Pembelajaran	30 orang	30 orang	100%	APBD
3.	Bimtek Tenaga Pengelola Perpustakaan	30 orang	30 orang	100%	APBD
4.	Bimtek dan Uji Kompetensi PBJ Level 1	40 orang	40 orang	100%	APBD
5.	Bimtek dan Uji Kompetensi PBJ PPK Tipe C	30 orang	30 orang	100%	BLUD
6.	Pelatihan dan Uji Kompetensi PBJ Level 1 (Angkatan I – III)	97 orang	97 orang	100%	BLUD
7.	Uji Kompetensi PBJ Level 1	59 orang	59 orang	100%	BLUD
8.	Uji Kompetensi PBJ Level 1 (Angkatan I – IX)	474 orang	474 orang	100%	BLUD
9.	Pelatihan PBJ PPK Tipe C	26 orang	26 orang	100%	BLUD
10.	Uji Kompetensi di Assessment Center (Angkatan I – VI)	394 orang	394 orang	100%	BLUD
11.	Bimtek Pendampingan Corpu bagi ASN di Lingkungan BPSDMD Prov. Sumsel	52 orang	52 orang	100%	BLUD
12.	Sosialisasi pencegahan Korupsi Daerah	150 orang	150 orang	100%	BLUD

No.	Kegiatan/Diklat	Jumlah Peserta		Capaian	Sumber Dana
		Target	Realisasi		
13.	Pendidikan dan Pelatihan Pembinaan Ideologi Pancasila	40 orang	40 orang	100%	BLUD
14.	Bimtek Manajemen Kinerja ASN	30 orang	30 orang	100%	APBD
15.	Uji Kompetensi Perpindahan Jabatan dan Kenaikan Jabatan Pol PP	31 orang	31 orang	100%	BLUD
	Total	1483 orang dan 3 dokumen	1483 orang dan 3 dokumen		APBD + BLUD

3.2.3 Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional

Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional pada tahun 2025 telah menyelenggarakan beberapa kegiatan yaitu Diklat Kearsipan, Diklat Manajemen Kepala Sekolah 2 Angkatan, Diklat Peningkatan Kompetensi Guru, Diklat Peningkatan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah, Diklat Kearsipan Tahun 2025 dan Diklat Bendahara Sekolah 5 Angkatan dengan total keseluruhan peserta berjumlah 490 orang, seperti dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.5
Kegiatan Pengembangan Kompetensi teknis Umum dan Fungsional

No	Kegiatan/Diklat	Jumlah Peserta		Capaian	Sumber dana
		Target	Realisasi		
1	Diklat Kearsipan	40 orang	40 orang	100%	APBD
2	Diklat Manajemen Kepala Sekolah	91 orang	91 orang	100%	BLUD
3	Diklat Peningkatan Kompetensi Guru	40 orang	40 orang	100%	APBD
4	Diklat Peningkatan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah	40 orang	40 orang	100%	APBD
5	Diklat Kearsipan Tahun 2025	60 orang	60 orang	100%	BLUD
6	Diklat Bendahara Sekolah	219 orang	219 orang	100%	APBD + BLUD

No	Kegiatan/Diklat	Jumlah Peserta		Capaian	Sumber dana
		Target	Realisasi		
	TOTAL	490 orang	490 orang		APBD + BLUD

3.2.4 Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti

Bidang pengembangan kompetensi teknis inti pada tahun 2025 menyelenggarakan beberapa kegiatan kediklatan yaitu Pelatihan Bendahara Keuangan Daerah 4 Angkatan, Bimtek Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur Pengantar Manajemen ASN, Bimtek Pengelolaan Barang Milik Daerah, Bimtek Perencanaan dan Penganggaran Daerah, Diklat Penyusunan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, Pelatihan Khusus Analisis Kebijakan Jabatan Fungsional, Bimtek Penyusunan Perda dan Perkada, Bimbingan Teknis Perpajakan, Diklat Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur Pengantar Manajemen SDM, Bimtek Public Speaking 3 Angkatan, Pelatihan Dasar bagi Pengelola Trantibum dan Pranata Trantibum Pola 100 JP, Pendalaman Tugas DPRD Kota Lubuk Linggau, Diklat Public Speaking 2 Angkatan, Workshop AI, Pelatihan Dasar bagi ASN SatPol PP dan Diklat Pengembangan Kompetensi Bela Negara Nirmiliter Berbasis Profesi bagi Satuan Polisi Pamong Praja dengan jumlah keseluruhan peserta berjumlah 759 orang, seperti dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.6
Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Inti

No	Kegiatan/Diklat	Jumlah Peserta		Capaian	Sumber Dana
		Target	Realisasi		
1	Pelatihan Bendahara Keuangan Daerah (4 Angkatan)	114 orang	114 orang	100%	BLUD
2	Bimtek Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur Pengantar Manajemen ASN	40 orang	40 orang	100%	APBD
3	Bimtek Pengelolaan Barang Milik Daerah	40 orang	40 orang	100%	APBD

No	Kegiatan/Diklat	Jumlah Peserta		Capaian	Sumber Dana
		Target	Realisasi		
4	Bimtek Perencanaan dan Penganggaran Daerah	40 orang	40 orang	100%	APBD
5	Diklat Penyusunan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah	30 orang	30 orang	100%	BLUD
6	Pelatihan Khusus Analisis Kebijakan Jabatan Fungsional	28 orang	28 orang	100%	BLUD
7	Bimtek Penyusunan Perda dan Perkada	40 orang	40 orang	100%	BLUD
8	Bimbingan Teknis Perpajakan	44 orang	44 orang	100%	BLUD
9	Diklat Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur Pengantar Manajemen SDM	28 orang	28 orang	100%	BLUD
10	Bimbingan Teknis Perpajakan Angkatan II	30 orang	30 orang	100%	BLUD
10	Bimtek Public Speaking (3 Angkatan)	66 orang	66 orang	100%	BLUD
11	Pelatihan Dasar bagi Pengelola Trantibnum dan Pranata Trantibum Pola 100 JP	31 orang	31 orang	100%	BLUD
12	Pendalaman Tugas DPRD Kota Lubuk Linggau	30 orang	30 orang	100%	BLUD
13	Diklat Public Speaking (2 Angkatan)	50 orang	50 orang	100%	BLUD
14	Workshop AI	68 orang	68 orang	100%	BLUD
15	Pelatihan Dasar bagi ASN SatPol PP	40 orang	40 orang	100%	BLUD
16	Diklat Pengembangan Kompetensi Bela Negara Nirmiliter Berbasis Profesi bagi Satuan Polisi Pamong Praja	40 orang	40 orang	100%	BLUD
Total		759 Orang	759 Orang	100%	APBD + BLUD

3.2.5 Monitoring Evaluasi

Kegiatan monitoring evaluasi diklat dilakukan terhadap semua kegiatan diklat yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Evaluasi ini dilakukan terhadap pihak panitia penyelenggara ataupun

tenaga pengajar/widyaiswara, dengan dilakukannya evaluasi penyelenggaraan diklat ini diharapkan akan menghasilkan data tentang kualitas penyelenggaraan diklat baik dari aspek program, widyaiswara, penyelenggara ataupun sarana dan prasarana penunjang. Hasil olah data monitoring evaluasi dibuat dalam laporan tersendiri yang dilaporkan oleh Subbag Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan.

3.2.5.1 Evaluasi Terhadap Penyelenggara

Laporan evaluasi penyelenggaraan diklat diperoleh dari hasil pengisian form evaluasi dan monitoring penyelenggaraan Diklat, baik diklat dibidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Diklat Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional, Diklat Pengembangan Kompetensi Manajerial, Diklat Pengembangan Kompetensi Teknis Inti. Hasil evaluasi terhadap penyelenggaraan diklat dibuat tersendiri dalam bentuk laporan monitoring evaluasi kegiatan kediklatan. Adapun indikator yang dinilai oleh peserta terhadap penyelenggara adalah sebagai berikut :

- Efektivitas Penyelenggaraan
- Kesiapan, Ketersediaan dan Keberfungsian sarana dan Prasarana
- Kesesuaian Pelaksanaan Program dengan Rencana
- Ketersediaan dan Kelengkapan Bahan Diklat
- Pelayanan Terhadap Peserta Diklat
- Pelayanan Terhadap Widyaiswara
- Administrasi Diklat

3.2.5.2 Evaluasi Terhadap Widyaiswara/Tenaga Pengajar

Laporan evaluasi terhadap widyaiswara/tenaga pengajar diklat diperoleh dari hasil pengisian form evaluasi dan monitoring terhadap widyaiswara/tenaga pengajar yang mengampu/mengajar pada kegiatan Diklat dibidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Diklat Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional, Diklat Pengembangan Kompetensi Manajerial, Diklat Pengembangan Kompetensi Teknis Inti. Hasil evaluasi terhadap widyaiswara/tenaga pengajar dibuat

tersendiri dalam laporan monitoring evaluasi kediklatan. Adapun indikator yang dinilai oleh peserta terhadap widyaiswara/tenaga pengajar adalah sebagai berikut:

- sistematika penyajian
- Kemampuan penyajian
- Ketepatan waktu dan kehadiran
- penggunaan metode dan sarana diklat
- sikap dan perilaku
- cara menjawab pertanyaan dari peserta
- penggunaan bahasa
- pemberian motivasi kepada peserta
- kerapihan berpakaian
- kerjasama antar widyaiswara (dalam tim)

3.3 EVALUASI TERHADAP CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2025

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2025 mempunyai 1 sasaran strategis dengan 1 indikator kinerja yang tertuang dalam Indikator Kinerja Utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan seperti dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.7
Indikator Kinerja Utama

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	27

3.3.1 Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur

Sipil Negara serta Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Dalam regulasi tersebut dijelaskan bahwa IP ASN terdiri dari empat dimensi, yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.

Dimensi kompetensi memiliki bobot paling besar yaitu 40% dari keseluruhan indeks profesionalitas ASN. Dimensi ini menggambarkan tingkat pengembangan kompetensi ASN melalui berbagai kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan secara klasikal maupun nonklasikal. Indikator yang digunakan yaitu Riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri dari diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diklat teknis dan Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya.

Nilai hasil perhitungan tersebut menunjukkan kontribusi dimensi kompetensi terhadap nilai keseluruhan Indeks Profesionalitas ASN, dengan nilai maksimal sebesar 40. Semakin besar proporsi ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi, maka semakin tinggi nilai dimensi kompetensi yang diperoleh.

Cara perhitungan Indeks Profesional dimensi kompetensi sesuai dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yaitu :

- a. Instrumen Pengukuran pada diklat kepemimpinan bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
 - Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki.
- b. Instrumen Pengukuran pada diklat fungsional bobot penilaiannya sebagai berikut:

- Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
 - Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan belum mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki.
- c. Instrumen Pengukuran pada diklat teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP dengan bobot penilaian sebagai berikut:
- Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan fungsional yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
 - Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan fungsional yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
 - Bobot nilai sebesar 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- d. Instrumen Pengukuran pada seminar/workshop/kursus/ magang/sejenisnya dengan bobot penilaian sebagai berikut:
- Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan fungsional yang telah mengikuti seminar/workshop/ kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;

- Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum mengikuti seminar/workshop/kursus/ magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- Bobot nilai sebesar 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti seminar/ workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Bagi BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, peningkatan nilai dimensi kompetensi ini menjadi fokus utama karena berkaitan langsung dengan pelaksanaan fungsi BPSDMD sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan.

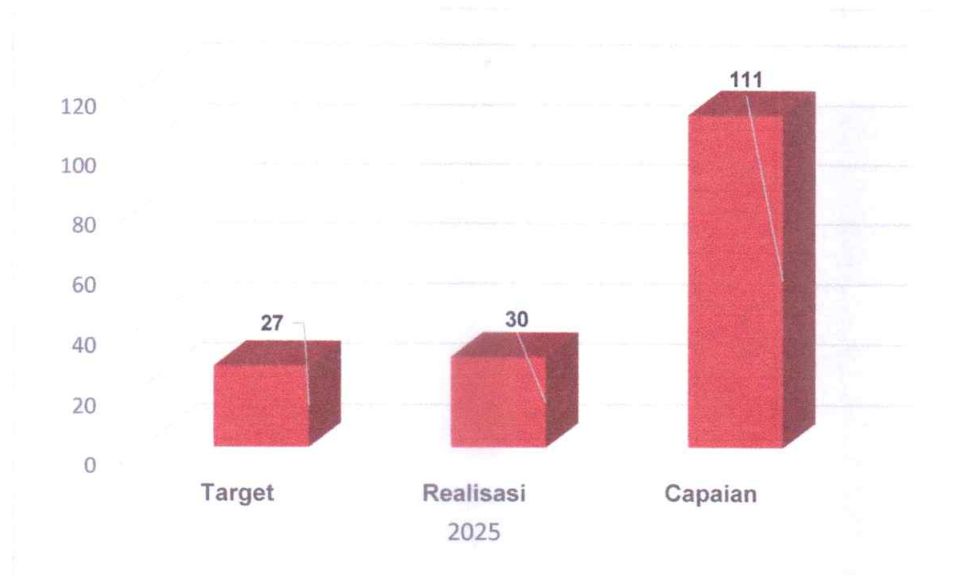
a. Capaian Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi Tahun 2025

Dalam konteks Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, penggunaan Indeks Profesionalitas ASN sebagai indikator kinerja perangkat daerah, khususnya pada BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, baru mulai diterapkan secara efektif pada Tahun 2025 sesuai dengan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029. Adapun realisasi capaian Indikator Kinerja Utama BPSDMD Prov. Sumsel Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.8
Realisasi Capaian Indikator Kinerja Utama

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	27	30	111

Grafik 3.1
Capaian Indikator Kinerja Utama



Dari tabel dan grafik diatas dapat dilihat bahwa capaian indikator kinerja utama BPSDMD Prov. Sumsel yaitu Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi dari target sebesar 27 terealisasi sebesar 30 atau tercapai 111% .

Capaian ini mencerminkan adanya peningkatan kualitas kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Dimensi kompetensi dalam Indeks Profesionalitas ASN menitikberatkan pada pemenuhan standar pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, baik pelatihan struktural, teknis, maupun fungsional, serta pengembangan kompetensi lainnya yang relevan dengan kebutuhan jabatan.

Keberhasilan melampaui target ini tidak terlepas dari beberapa faktor pendukung, antara lain:

1. Optimalisasi pelaksanaan program pengembangan kompetensi melalui berbagai jenis pelatihan dan pembelajaran, termasuk pelatihan klasikal dan non-klasikal.
2. Peningkatan partisipasi ASN dalam kegiatan pengembangan kompetensi, baik yang diselenggarakan oleh BPSDMD maupun instansi pembina lainnya.

3. Pemanfaatan metode pembelajaran berbasis digital seperti e-learning dan blended learning yang memperluas akses ASN terhadap pengembangan kompetensi.
4. Sinergi dan koordinasi yang baik dengan perangkat daerah dalam pemetaan kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi jabatan.
5. Adanya mekanisme pembiayaan pelatihan dengan menggunakan mekanisme BLUD

Capaian sebesar 111% ini menunjukkan bahwa strategi dan kebijakan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan telah berjalan efektif dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan profesionalitas ASN. Hal ini sekaligus memperkuat peran BPSDMD sebagai leading sector dalam pengembangan kapasitas dan kompetensi ASN di Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 3.9
Tabel Analisis Keberhasilan Capaian IKU

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Analisis Keberhasilan/ Kegagalan
1.	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	27	30	111	- Optimalisasi pelaksanaan program pengembangan kompetensi melalui berbagai jenis pelatihan dan pembelajaran, termasuk pelatihan klasikal dan non-klasikal. - Peningkatan partisipasi ASN dalam kegiatan pengembangan kompetensi, baik yang diselenggarakan oleh BPSDMD maupun instansi pembina lainnya. - Pemanfaatan metode pembelajaran berbasis

						digital seperti e-learning dan blended learning yang memperluas akses ASN terhadap pengembangan kompetensi. - Sinergi dan koordinasi yang baik dengan perangkat daerah dalam pemetaan kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi jabatan. - Adanya mekanisme pembiayaan pelatihan dengan menggunakan mekanisme BLUD
--	--	--	--	--	--	--

b. Analisis Perbandingan dengan Capaian Nasional

Sehubungan dengan belum tersedianya laporan resmi perbandingan Indeks Profesionalitas ASN pada level nasional dari Badan Kepegawaian Negara (BKN), sebagai bahan pembandingan yang relevan digunakan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN pada Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang yang mencakup 49 instansi Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota di wilayah Sumatera Selatan, Bengkulu, Jambi, dan Kepulauan Bangka Belitung.

Berdasarkan data dimaksud, nilai dimensi Kompetensi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan untuk kategori Pegawai Negeri Sipil (PNS) tercatat sebesar 30,13 dengan Nilai Indeks Profesionalitas ASN sebesar 82,87 (kategori "Tinggi"), menempati peringkat pertama dari 49 instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang. Untuk gabungan ASN (PNS dan PPPK), nilai dimensi Kompetensi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan tercatat sebesar 30,07 dengan Nilai Indeks sebesar 81,75 (kategori "Tinggi"), menempati peringkat kedua dari 49 instansi, setelah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas (31,30).

Nilai dimensi Kompetensi hasil pengukuran BKN tersebut sejalan dan mengonfirmasi capaian Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi yang

dilaporkan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan pada Tahun 2025 sebesar 30, mengingat angka tersebut merupakan hasil kontribusi langsung dari penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN yang dilaksanakan oleh BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan sepanjang tahun 2025. Posisi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan pada peringkat 1 (PNS) dan peringkat 2 (gabungan ASN) dari 49 instansi se-Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang menunjukkan bahwa kinerja pengembangan kompetensi ASN Provinsi Sumatera Selatan berada jauh di atas rata-rata instansi lain di wilayah tersebut, sekaligus dapat dijadikan tolok ukur pembandingan yang paling relevan mengingat belum tersedianya data pembandingan resmi pada level nasional dari BKN.

c. Analisis atas efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Pencapaian sasaran strategis BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan yang diukur melalui indikator Indeks Profesionalitas ASN dimensi kompetensi pada tahun 2025 menunjukkan kinerja yang sangat baik. Target yang ditetapkan sebesar 27 dapat direalisasikan sebesar 30, sehingga tingkat capaian kinerja mencapai 111% dari target yang telah ditetapkan.

Dari sisi pemanfaatan sumber daya anggaran, total anggaran BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2025 sebesar Rp41.963.915.155, dengan realisasi sebesar Rp37.863.034.200 atau 90,23%, sehingga terdapat sisa anggaran sebesar 9,77%.

Apabila dibandingkan antara capaian kinerja dengan tingkat penyerapan anggaran, terlihat bahwa capaian kinerja yang diperoleh lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat penggunaan anggaran. Capaian kinerja sebesar 111% dapat dicapai dengan realisasi anggaran sebesar 90,23%, yang menunjukkan bahwa organisasi mampu menghasilkan kinerja yang optimal tanpa harus menggunakan seluruh sumber daya yang tersedia.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan telah dilaksanakan secara efektif dan efisien, dimana peningkatan kinerja dapat dicapai dengan penggunaan anggaran yang lebih hemat.

Efisiensi tersebut tercermin dari adanya sisa anggaran sebesar 9,77%, tanpa mengurangi kualitas maupun capaian kinerja yang ditetapkan.

Efisiensi penggunaan sumber daya ini antara lain didukung oleh optimalisasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN melalui berbagai metode pembelajaran yang lebih fleksibel dan adaptif, termasuk pemanfaatan teknologi informasi melalui pelaksanaan pelatihan secara daring serta pengembangan metode pembelajaran nonklasikal.

Tabel 3.10
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

No	Tujuan/Sasaran	INDIKATOR KINERJA			ANGGARAN			TINGKAT EFISIENSI %
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN %	ANGGARAN (RP)	REALISASI (RP)	CAPAIAN %	
1	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	27	30	111%	41.963.915.155	37.863.034.200	90,23	9,77

d. Capaian Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi Tahun 2022 - 2025

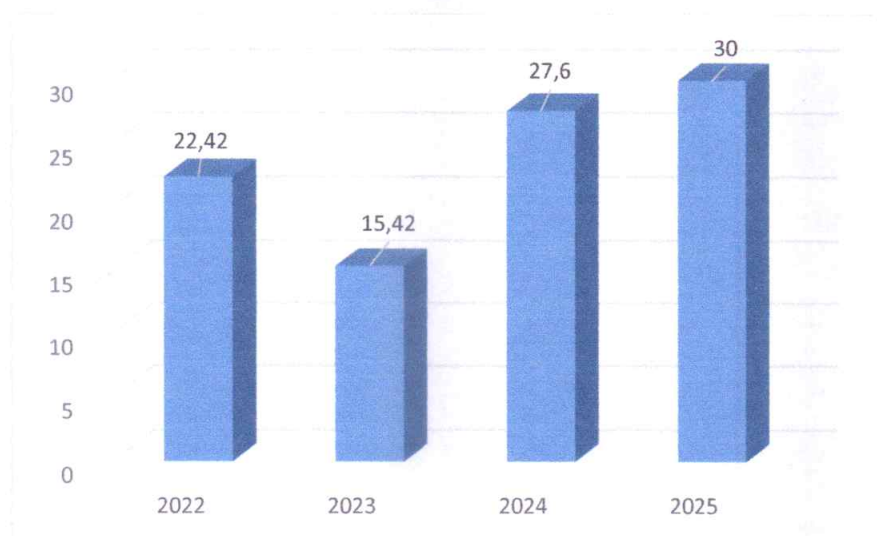
Sebagai implikasi dari penerapan indikator baru tersebut, terdapat kebutuhan untuk menampilkan data pembandingan dari tahun-tahun sebelumnya guna memberikan gambaran dan perkembangan kondisi profesionalitas ASN.

Pada tahun 2022 hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sebesar 22,42, Pada tahun 2023 hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sebesar 15,42 dan pada tahun 2024 hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sebesar 27,60 , sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.11
Realisasi Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi tahun 2022-2025

No.	Indikator Kinerja	2022	2023	2024	2025
1.	Indeksi Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	22,42	15,42	27,60	30

Grafik 3.2
Realisasi Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi
tahun 2022-2025



Pada grafik menunjukkan perkembangan positif dari tahun 2022 ke tahun 2025 dengan capaian realisasi Indeks Profesionalitas ASN tahun 2022 tercatat sebesar 22,42, tahun 2023 sebesar 15,42 , tahun 2024 sebesar 27,6 dan tahun 2025 sebesar 30.

3.4 Prestasi dan Penghargaan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan

Prestasi dan penghargaan yang di dapat oleh BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2025 antara lain sebagai berikut :

1. Akreditasi Istimewa dari Badan Pembinaan Ideologi Pancasila RI sebagai Lembaga Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan Pembinaan Ideologi Pancasila

2. Akreditasi A (Sangat baik) dari Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang Jasa Pemerintah (LKPP) RI sebagai Lembaga Penyelenggara Pelatihan Barang/Jasa Pemerintah
3. Akreditasi A (Sangat Baik) dari Arsip Negara Republik Indonesia (ANRI) sebagai Lembaga Penyelenggara Pelatihan Kearsipan untuk Program Pelatihan Teknis Bidang Kearsipan
4. Akreditasi B (Baik) dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI untuk Pelatihan Kepemimpinan Administrator, Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dan Pelatihan Dasar CPNS
5. Akreditasi Bintang 1 dari Lembaga Administari Negara (LAN) RI sebagai Lembaga pelatihan terakreditasi
6. Kepala BPSDM Prov. Sumsel Prof. Dr. H.M. Edwar Juliartha, S.Sos, MM ditunjuk sebagai Ketua Asosiasi BPSDM Seluruh Indonesia
7. Sebagai Lembaga Pelatihan Berprestasi Peringkat ke-4 se-Indonesia Tahun 2025 tingkat Pemerintah Daerah dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI.
8. Predikat Informatif dari Komisi Informasi (KI), dengan peringkat ke-4 di lingkungan Pemprov. Sumsel

Keberhasilan ini menunjukkan komitmen BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan dalam meningkatkan kualitas program pelatihan guna mendukung peningkatan kompetensi aparatur daerah.

3.5 AKUNTABILITAS KEUANGAN

Keberhasilan pencapaian kinerja juga diukur dengan membandingkan antara realisasi anggaran dengan jumlah anggaran yang ditetapkan. Adapun target dan realisasi baik dari aspek pendapatan maupun belanja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun Anggaran 2025 adalah sebagai berikut :

3.5.1 Pendapatan

Target dan realisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025 terdiri dari pendapatan Jasa Layanan BLUD dan Penerimaan dari Silpa BLUD tahun sebelumnya, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.12
Target dan Realisasi Pendapatan Tahun 2025

No	Uraian	Target	Realisasi	Persentase
1.	Pendapatan Jasa Layanan Umum BLUD	14.000.000.000	14.058.715.715	100,42%
2.	Penerimaan dari Silpa BLUD Tahun sebelumnya	1.497.161.590	1.497.161.590	100%
	Jumlah	15.497.161.590	15.555.877.305	100,38%

Pendapatan BPSDMD Prov. Sumsel Tahun Anggaran 2025, baik yang berasal dari BLUD dan penerimaan dari Silpa BLUD tahun sebelumnya dari target sebesar Rp.15.497.161.590,- dengan realisasi sebesar Rp.15.555.877.305,- atau sebesar 100,38%.

3.5.2 Belanja

Jumlah Total Pagu Anggaran Belanja Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2025 baik yang bersumber dari APBD maupun BLUD yaitu sebesar Rp. 41.963.915.155 dengan realisasi tahun 2025 sebesar Rp. 37.863.034.200 (90,23%). Dengan rincian realisasi sebagai berikut :

Tabel 3.13
Target dan Realisasi Belanja Tahun 2025

No	Uraian	Pagu Anggaran (Rp.)	Realisasi		
			Keuangan (Rp.)	%	Fisik (%)
1	Belanja Operasi	39.182.915.155	35.194.513.225	89,82	100
	- Belanja Pegawai	15.710.598.000	14.059.809.703	89,49	100
	- Belanja Barang dan Jasa	23.472.317.155	21.134.703.522	90,04	100
2	Belanja Modal	2.781.000.000	2.668.520.975	95,96	100
	- Belanja Modal Peralatan dan Mesin	2.210.000.000	2.153.266.475	97,43	100
	- Belanja Modal Gedung dan Bangunan	481.000.000	425.400.000	88,44	100
	- Belanja Modal Aset Lainnya	90.000.000	89.854.500	99,84	100
	TOTAL BELANJA	41.963.915.155	37.863.034.200	90,23	100

Adapun rincian realisasi program/kegiatan pada Belanja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2025 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.14
Realisasi Program/kegiatan BPSDMD Prov. Sumsel tahun 2025

Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan		Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Keuangan s.d. Bulan ini		
			Target (%)	Realisasi	
				(%)	(Rp)
2		3	4	5	6
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI		39.690.650.284	100,00	90,52	35.929.829.883
i	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	235.321.995	100,00	90,93	213.986.412
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	63.642.225	100,00	95,06	60.500.714
2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	25.000.000	100,00	99,69	24.922.850
3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA SKPD	25.000.000	100,00	99,29	24.822.250
4	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	43.679.750	100,00	80,70	35.251.530
5	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	78.000.020	100,00	87,81	68.489.068
ii	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	15.759.778.000	100,00	89,40	14.089.449.703
6	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	15.710.598.000	100,00	89,49	14.059.809.703
7	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	49.180.000	100,00	60,27	29.640.000
iii	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	249.800.000	100,00	97,98	244.761.000
8	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	149.800.000	100,00	99,77	149.461.000

Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan		Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Keuangan s.d. Bulan ini		
			Target (%)	Realisasi	
				(%)	(Rp)
9	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	100.000.000	100,00	95,30	95.300.000
iv	Administrasi Umum Perangkat Daerah	809.155.275	100,00	97,12	785.864.581
10	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	150.000.000	100,00	99,98	149.964.200
11	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	105.000.000	100,00	99,97	104.969.116
12	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	100.000.000	100,00	99,95	99.945.000
13	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	17.500.000	100,00	97,43	17.050.000
14	Fasilitasi Kunjungan Tamu	65.000.000	100,00	81,48	52.965.000
15	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	257.215.275	100,00	97,58	250.991.927
16	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	114.440.000	100,00	96,10	109.979.338
v	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1.891.000.000	100,00	95,26	1.801.432.513
17	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	750.000.000	100,00	97,68	732.599.998
18	Pengadaan Mebel	210.000.000	100,00	94,61	198.675.015
19	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	305.000.000	100,00	99,84	304.517.500
20	Pengadaan Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya	481.000.000	100,00	88,44	425.400.000
21	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	145.000.000	100,00	96,72	140.240.000

Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan		Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Keuangan s.d. Bulan ini		
			Target (%)	Realisasi	
				(%)	(Rp)
vi	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2.954.660.424	100,00	90,38	2.670.487.680
22	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	20.000.000	100,00	51,12	10.223.300
23	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	1.406.190.424	100,00	85,91	1.208.012.380
24	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	1.528.470.000	100,00	95,01	1.452.252.000
vii	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2.293.773.000	100,00	90,47	2.075.103.750
25	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	391.550.000	100,00	66,74	261.316.350
26	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	230.000.000	100,00	97,26	223.694.000
27	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	1.472.223.000	100,00	94,59	1.392.620.400
28	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	200.000.000	100,00	98,74	197.473.000
viii	Peningkatan Pelayanan BLUD	15.497.161.590	100,00	90,65	14.048.744.244
29	Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD	15.497.161.590	100,00	90,65	14.048.744.244
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	2.273.264.871	100,00	85,04	1.933.204.317
i	Pengembangan Kompetensi Teknis	602.084.085	100,00	83,15	500.645.006
30	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	602.084.085	100,00	83,15	500.645.006

Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan		Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Keuangan s.d. Bulan ini		
			Target (%)	Realisasi	
				(%)	(Rp)
ii	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.671.180.786	100,00	85,72	1.432.559.311
31	Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	144.299.667	100,00	63,80	92.057.196
32	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	175.959.577	100,00	95,18	167.483.486
33	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	196.850.778	100,00	86,51	170.288.516
34	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.154.070.764	100,00	86,89	1.002.730.113
	Jumlah : 34 kegiatan	41.963.915.155	100,00	90,23	37.863.034.200

BAB IV PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Secara umum pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Tahun 2025 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan dapat mencapai target kinerja. Hal ini merupakan wujud keberhasilan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta komitmen bersama semua pihak yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan sesuai dengan visi, misi dan prioritas pembangunan Provinsi Sumatera Selatan.

Selain itu, keberhasilan merealisasikan target kinerja juga merupakan wujud dari kepercayaan pemangku kepentingan dan pengguna jasa kepada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan untuk terus menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan serta menjamin keberlanjutan pembangunan SDM Aparatur di Sumatera Selatan.

4.2 SARAN

Untuk mengoptimalkan kinerja diklat aparatur ke depan, perlu lebih ditekankan pada pencapaian *outcomes* dan *benefit*, serta langkah-langkah antisipatif yang perlu dilakukan di masa yang akan datang antara lain :

- a. Mengembangkan dan meningkatkan kualitas program, dengan melakukan inovasi terhadap jenis-jenis diklat baru serta disesuaikan dengan kebutuhan akan peningkatan kompetensi;
- b. Mengembangkan sistem informasi kediklatan berbasis web, guna untuk menyediakan informasi/basis data kediklatan yang lengkap, akurat dan *real time*.

- c. Secara konsisten dan berkelanjutan melakukan perbaikan atau penyempurnaan penyelenggaraan diklat baik menyangkut materi, metode maupun sarana prasarananya;
- d. Meningkatkan aktivitas pengendalian dan melakukan pengawasan serta monitoring secara terus menerus atas semua kegiatan;
- e. Mengintensifkan konsultasi, koordinasi dengan pengelola kediklatan baik dengan instansi pembina diklat (pusat), provinsi maupun kabupaten/kota serta;
- f. Membuka jejaring yang lebih luas dalam rangka peningkatan kapasitas lembaga.

Palembang, 23 Februari 2026



**KEPALA BPSDMD PROVINSI
SUMATERA SELATAN,**

Prof. Dr. H. M. EDWAR JULIARTHA, S.Sos, MM
Pembina Utama Madya / IV.d
NIP. 197507071997031003



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

Jl. Putri Kembang Dadar No 77 Bukit Besar Palembang
Telp (0711) 440646, 441792 Fax (0711) 445626 Kode Pos 30139

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : Prof. Dr. H.M. Edwar Juliartha, S.Sos., M.M
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Provinsi Sumatera Selatan

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : H. Herman Deru
Jabatan : Gubernur Sumatera Selatan

Selaku atasan pihak pertama, Selanjutnya disebut pihak kedua

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

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Palembang, Oktober 2025

Pihak Kedua
Gubernur Sumatera Selatan,

H. Herman Deru

Pihak Pertama
Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan,

Prof. Dr. H.M. Edwar Juliartha, S.Sos., M.M
Pembina Utama Madya
NIP. 19750707 199703 1 003

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN

No	Tujuan / Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1.	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	Indeks	27

No.	Program	Anggaran	Keterangan
3.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	39.690.650.284	APBD dan BLUD
4.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.273.264.871	APBD

Palembang, Oktober 2025

Gubernur Sumatera Selatan,

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan,

H. Herman Deru

Prof. Dr. H.M. Edwar Juliarta, S.Sos., M.M
Pembina Utama Madya
NIP. 19750707 199703 1 003

INDIKATOR KINERJA UTAMA PERANGKAT DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2025-2029

1. Nama Unit Organisasi : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan
2. Urusan Bidang : Pendidikan dan Pelatihan
3. Tugas : Membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur
4. Fungsi :

a. Penyusunan kebijakan teknis dan perencanaan program pengembangan sumber daya manusia provinsi;

b. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan Pemerintahan Provinsi dan Kabupaten/Kota;

c. Penyelenggaraan sertifikasi kompetensi di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota;

d. Pengkoordinasian pengembangan kompetensi di lingkungan Pemerintahan Provinsi dan Kabupaten/Kota;

e. Pembinaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di Provinsi dan Kabupaten/Kota;

f. Pengkoordinasian penatausahaan, pemanfaatan dan pengamanan barang milik negara/daerah;

g. Pelaksanaan administrasi BPSDMD; dan

h. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Definisi Operasional	Rumus Penghitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	Indeks	Indikator ini mengukur tingkat kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan pelatihan manajerial, teknis dan fungsional sebagai bagian dari Indeks Profesionalitas ASN. Dimensi kompetensi menilai sejauh mana ASN memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan.	$Skor\ Kompetensi\ ASN = \frac{\sum (Skor\ tiap\ komponen\ kompetensi)}{Jumlah\ komponen} \times 100$	- Badan Kepegawaian Nasional - Data penyelenggaraan bangkom di BPSDMD Prov. Sumsel	Seluruh Kepala Bidang lingkup BPSDMD Prov. Sumsel

Palembang,2025



Kepala BPSDMD
Provinsi Sumatera Selatan

Prof. Dr. H.M. Edwar Juliartha, S.Sos., M.M

Pembina Utama Madya/ IV d

NIP. 197507071997031003