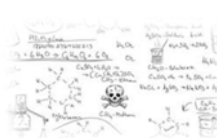
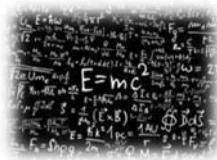


LAPORAN KINERJA (L K j) BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ACEH TAHUN 2017



PANCACITA



BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2018

Kata Pengantar

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan ridhaNya, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh telah dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2017 dengan baik, sebagai komitmen nyata Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh dalam mendukung program Pemerintah Aceh dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang amanah dan pemerintahan yang bersih.

Laporan Kinerja (LKj) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh Tahun 2017 disusun berdasarkan hasil pencapaian kinerja tahun 2017 dari berbagai program dan sasaran yang ditetapkan pada tahun 2017 dan dibandingkan dengan pencapaian kinerja tahun sebelumnya

Laporan Kinerja (LKj) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh ini merupakan salah satu perwujudan akuntabilitas atas pelaksanaan tupoksi yang diembannya kepada publik, yang bersifat tahunan sebagaimana diamanatkan dalam Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan ini disusun mengacu pada Pedoman Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan dimaksud memuat pencapaian kinerja pelaksanaan program sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh, sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Menengah (RPJM) Aceh Tahun 2017-2022. Diharapkan apa yang telah dicapai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh dalam

Laporan Kinerja (LKj)

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh Tahun 2017

kurun waktu tersebut dapat memberikan kontribusi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Demikian, kiranya Laporan Kinerja (LKj) ini kami susun semoga dapat memberikan manfaat dan sebagai informasi sekaligus menjadi bahan evaluasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan melayani. Terima kasih.

Banda Aceh, Maret 2018
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

SYAHRUL, SE, M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA
19641231 199403 1 005

Ringkasan Eksekutif

Dalam rangka pelaksanaan Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh, Pemerintah Aceh telah menetapkan visinya sebagaimana tercantum dalam Qanun Aceh Nomor tahun 20..... tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Aceh tahun 2017 - 2022 yaitu **“Terwujudnya Aceh yang Damai dan Sejahtera Melalui Pemerintahan yang Bersih, Adil dan Melayani”**. Visi ini akan diwujudkan melalui penjabaran/implementasi program prioritas sebagai kebijakan strategik daerah.

Pemerintah Aceh untuk jangka waktu 5 (lima) tahun mendatang akan menghadapi permasalahan dan tantangan, baik yang bersifat lokal (daerah), regional (sumatera, kawasan laut Andaman, Selat Malaka, dan Lautan Hindia bagian Selatan), nasional dan internasional (*global*), terutama dalam kawasan seputar Lautan Hindia. Berdasarkan konteks geo-strategis ini, maka dapat dipeta permasalahan dalam pembangunan dan isu-isu strategis yang dihadapi Pemerintah Aceh kedepan. Hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam perumusan visi, misi dan Arah kebijakan pembangunan Aceh Tahun 2017-2022.

Sesuai isu strategis tersebut di atas, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh dituntut dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pelaksanaan misi daerah, sebagaimana akan ditetapkan dalam RPJM Aceh tahun 2017-2022, yaitu :

1. Memperbaiki tata kelola Pemerintahan Aceh yang amanah melalui Implementasi dan penyelesaian peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (UUPA) untuk menjaga perdamaian yang abadi.;
2. Menerapkan nilai-nilai budaya Aceh dan Nilai-Nilai Dinul Islam di semua sektor kehidupan masyarakat ;
3. Memperkuat struktur ekonomi dan kualitas sumber daya manusia;
4. Melaksanakan pembangunan Aceh yang proporsional, terintegrasi dan berkelanjutan;

Laporan Kinerja (LKj)

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh Tahun 2017

5. Mewujudkan peningkatan nilai tambah produksi masyarakat dan optimalisasi pemanfaatan SDA;

Kunci keberhasilan memberikan kontribusi terhadap perwujudan misi daerah sebagaimana tersebut di atas, sangat tergantung pada perannya sebagai unit Pemerintah Aceh. Oleh karenanya sesuai dengan mandat yang ada dan memperhatikan Kebijakan Umum Anggaran (KUA) tahun 2016, kami telah melakukan pelayanan, peningkatan kompetensi dan kediklatan bagi aparatur serta pembangunan untuk meningkatkan kualitas sarana dan prasarana. Alokasi untuk membiayai kegiatan ini adalah sebesar **Rp. 158.357.187.514,-** yang pada akhir tahun anggaran telah terealisasi sebesar **Rp. 130.308285.737,-**. Maka tingkat capaian realisasi keuangan sebesar **82,29 %**.

Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh Tahun 2017 berisikan analisis terhadap hasil pengukuran kinerja dari 3 (tiga) sasaran strategis dan 5 (lima) indikator kinerja. Hasil pengukuran kinerja setiap sasaran strategis adalah sebagai berikut :

Sasaran Strategis Pertama					
<i>Meningkatnya Kualitas Aparatur</i>					
No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Tingkat Capaian	Kategori
1	Jumlah Pejabat Struktural yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kepemimpinan sesuai Eselon	158 orang	157 orang	99,3	Baik
2	Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) minimal 20 JP per tahun	848 orang	848 orang	100	Baik
3	Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengambil tugas belajar sesuai kebutuhan instansi	24 orang	23 orang	95,8	Baik
Rata-rata tingkat capaian				98,4	Baik

Laporan Kinerja (LKj)

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh Tahun 2017

Sasaran Strategis Kedua					
<i>Meningkatnya Kualitas Sumber Daya non Aparatur</i>					
No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Tingkat Capaian	Kategori
1	Jumlah Mahasiswa Aceh penerima beasiswa yang lulus tepat waktu	1.413 orang	530 orang	37,5	Kurang
Rata-rata tingkat capaian				37,5	Kurang

Sasaran Strategis Ketiga					
<i>Meningkatnya Akreditasi Kelembagaan Penyelenggaraan Diklat</i>					
No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Tingkat Capaian	Kategori
1	Nilai Akreditasi Lembaga Penyelenggara Diklat Terdiri :				
a.	<i>Nilai Akreditasi sebagai lembaga penyelenggara diklat kepemimpinan</i>	81 (B)	75 (C)	92	Baik
b.	<i>Nilai Akreditasi sebagai lembaga penyelenggara diklat prajabatan</i>	91 (A)	85 (B)	93,4	Baik
Rata-rata tingkat capaian				92,7	Baik

Dalam melaksanakan kegiatan tersebut di atas ditemui beberapa kendala dan hambatan, namun demikian telah dilakukan upaya minimalisasinya secara sinergi dengan optimalisasi kekuatan dan peluang yang ada.

Banda Aceh, Maret 2018

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

SYAHRUL. SE.M.Si

PEMBINA UTAMA MUDA

Nip. 19641231 199403 1 055

Daftar Isi

Halaman

PENGANTAR.....	i
RINGKASAN EKSEKUTIF.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	11
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	16
BAB IV PENUTUP.....	29
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	32

- Lampiran I. Perjanjian Kinerja
- Lampiran II. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Daftar Tabel

Halaman

Tabel 1.1 Komposisi PNS berdasarkan Pendidikan Formal	5
Tabel 1.2 Komposisi PNS Struktural Berdasarkan Gol/Ruang.....	5
Tabel 1.3 Komposisi PNS Fungsional Widyaiswara Berdasarkan Gol/Ruang.....	6
Tabel 1.4 Komposisi PNS DPB Berdasarkan Gol/Ruang.....	6
Tabel 3.1 Capaian Indikator Kinerja Utama.....	17
Tabel 3.2 Pengukuran Kinerja.....	18
Tabel 3.3 Capaian Kinerja Sasaran I.....	20
Tabel 3.4 Capaian Kinerja Sasaran II.....	21
Tabel 3.5 Capaian Kinerja Sasaran III.....	21
Tabel 3.6 Target dan Realisasi Jangka Menengah BPSDM Aceh.....	22
Tabel 3.7 Kelompok Capaian Kinerja BPSDM Aceh 2017.....	23
Tabel 3.8 Realisasi Anggaran BPSDM Aceh 2017.....	28

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat pesat, termasuk perubahan yang sangat besar dalam bidang pemerintahan. Perubahan itu adalah tata pemerintahan yang demokratis dan baik (*democratic and good governance*) untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih, demokratis, bersih, bebas korupsi, dan berwibawa.

Instruksi Presiden No.5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi merupakan salah satu wujud nyata niat pemerintah untuk memerangi korupsi baik secara represif maupun preventif. Penanganan masalah pemberantasan korupsi tidak dapat lagi dilakukan secara sporadis, namun membutuhkan suatu penanganan secara sistematis. Penanganan tindak korupsi secara sistematis ini antara lain dilakukan dari segi preventif melalui perbaikan sistem manajemen pemerintahan yang mengedepankan adanya transparansi dan akuntabilitas. Peningkatan transparansi dan akuntabilitas mengindikasikan bahwa Presiden menginginkan adanya kabinet dan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN serta berkinerja tinggi. Seluruh jajaran birokrasi pemerintahan diharapkan untuk dapat menjelaskan secara terbuka kepada masyarakat apa yang sedang dan akan dilakukan serta secara proporsional mempertanggungjawabkan kinerja apa yang telah diberikan kepada rakyat selaku stakeholder utama bangsa ini.

Hal ini ditindaklanjuti dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri PAN No Kep/135/M.PAN/9/2004 tgl 15 Sept 2004, yang menyatakan bahwa setiap pimpinan instansi wajib melakukan evaluasi kinerja instansinya dan memperbaiki manajemen kerjanya untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja pelayanan publik di instansinya secara berkelanjutan. Salah satu bentuk evaluasi kinerja tersebut adalah evaluasi terhadap Laporan Kinerja unit-unit organisasi/satuan kerja di bawahnya. Laporan kinerja ini menguraikan sejauhmana pencapaian tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran perencanaan kinerja dalam hal ini Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan penetapan kinerja organisasi.

1.2 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh

A. Tugas Pokok dan Fungsi

Sesuai Peraturan Gubernur Aceh Nomor 103 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh menjelaskan bahwa Tugas pokok Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh adalah menyelenggarakan dan merumuskan kebijakan daerah dibidang pengembangan sumber daya manusia aparatur dan non aparatur Aceh.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Badan Pengembangan SumberDaya Manusia Aceh mempunyai fungsi :

- 1) Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia provinsi;
- 2) Penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota;
- 3) Penyelenggaraan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
- 4) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di provinsi dan kabupaten kota;
- 5) Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya manusia Provinsi;
- 6) Pembinaan UPTB; dan
- 7) Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan.atau lembaga terkait lainnya di bidang pengembangan sumber daya manusia Aceh.

B. Kewenangan / Mandat

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh mempunyai kewenangan dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi tersebut di bidang penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Adapun kewenangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh adalah sebagai berikut:

1. Menyusun kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia dan aparatur provinsi.
2. Menyusun program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang.
3. Menyelenggarakan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota.
4. Menyelenggarakan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota.
5. Melakukan pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dan aparatur di provinsi dan kabupaten/kota.

1.3 *Aspek Strategis*

A. Strategi Pembangunan Aceh 2017- 2022

Perumusan strategi pembangunan didasarkan pada kerangka analisis terhadap faktor lingkungan strategis. Proses perumusan strategi perlu dilakukan mengingat faktor strategis lingkungan akan menentukan keberhasilan pelaksanaan visi dan misi yang ditetapkan. Keberadaan faktor-faktor lingkungan strategis yang dimaksud terdiri dari faktor lingkungan internal strategis dan faktor lingkungan eksternal strategis yang merupakan kerangka dasar, mengingat pada faktor tersebut dapat ditemukan berbagai kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan. Visi dan misi Pemerintah Aceh untuk periode RPJM 2017-2022 diwujudkan melalui pelaksanaan 15 (lima belas) unggulan Aceh Hebat yaitu:

1. Aceh *Peumulia*, pemenuhan layanan pemerintahan yang mudah, cepat, berkualitas dan bebas pungutan liar (pungli);
2. Aceh *Meuadab*, mengembalikan khittah Aceh sebagai Serambi Mekkah melalui implementasi nilai-nilai ke-Islam-an dalam kehidupan sehari-hari;
3. Aceh *Dame*, penguatan pelaksanaan UUPA sesuai prinsip-prinsip MoU Helsinki secara konsisten dan komprehensif;
4. Aceh *Carong*, pelaksanaan beberapa kegiatan penguatan keterampilan bagi generasi muda melalui pendidikan vokasional baik formal maupun informal;
5. Aceh *Teuga*, mengembalikan dan meningkatkan prestasi olahraga Aceh di tingkat nasional dan regional;
6. Aceh *Seujahtra*, pemenuhan akses layanan kesehatan gratis yang lebih mudah, berkualitas dan terintegrasi melalui Jaminan Kesehatan Aceh (JKA) Plus;

7. Aceh *Seuninya*, penyediaan perumahan bagi masyarakat miskin secara bertahap;
8. Aceh *Meugoe* dan *Meulaot*, melaksanakan pembangunan pertanian dan ekonomi maritim melalui program intensifikasi dan ekstensifikasi;
9. Aceh *Troe*, pemenuhan pangan dan gizi bagi seluruh rakyat Aceh secara mandiri;
10. Aceh *Energi*, pemenuhan energi listrik bagi rakyat Aceh dan industri yang berasal dari energi bersih-terbarukan;
11. Aceh *Kreatif*, mendorong tumbuhnya industri sesuai dengan potensi sumber daya daerah dan memproteksi produk yang dihasilkannya;
12. Aceh *Kaya*, merangsang tumbuhnya *entrepreneur* yang ditunjang dengan kemudahan akses terhadap modal, keterampilan dan pasar;
13. Aceh SIAT (Sistem Informasi Aceh Terpadu), merupakan pengembangan sistem informasi dan database Aceh yang terpadu untuk dapat digunakan semua sektor pembangunan dan pelayanan;
14. Aceh *Green*, penegasan terhadap pembangunan berwawasan lingkungan dan berkelanjutan yang sensitif terhadap resiko bencana alam;
15. Aceh *Seumeugot*, diharapkan dapat tersedianya sarana dan prasarana (infrastruktur) secara cerdas dan berkelanjutan serta terintegrasi untuk menjadi daya ungkit pembangunan ekonomi.

Dari kelima belas unggulan Aceh Hebat tersebut, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh melaksanakan upaya untuk mewujudkan prioritas yang keempat yaitu Aceh *Carong* melalui pengiriman putra-putri terbaik Aceh untuk mendapatkan pendidikan di universitas-universitas yang bergengsi di tingkat internasional dan memberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam pembangunan ke depan saat kembali ke Aceh.

B. Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai yang ada sampai saat ini pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebanyak 141 orang, dimana 82 orang adalah PNS struktural, 1 orang DPB, 24 orang fungsional widyaiswara dan 34 orang pegawai non PNS. Komposisi keadaan pegawai dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Pendidikan Formal

Komposisi keadaan pegawai negeri sipil (PNS dan Widyaiswara) berdasarkan pendidikan dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1.1

No.	Pendidikan	PNS	Kontrak	Jumlah (orang)
1	S – 3	2	0	2
2	S – 2	41	0	42
3	S – 1	47	0	47
4	D – 3	6	0	6
5	D – 4	0	0	0
6	SLTA / Sederajat	11	0	11
7	SLTP	0	0	0
8	SD	0	0	0
Jumlah		107	0	107

Sumber : Subbag. Kepegawaian dan Umum BPSDM Aceh (keadaan s.d 01 januari 2018)

2. Berdasarkan Golongan Ruang

1. Komposisi PNS Struktural berdasarkan Golongan Ruang

Tabel 1.2

No.	Golongan Ruang	Jumlah (orang)
1	IV/e	4
2	IV/d	2
3	IV/c	8
4	IV/b	8
5	IV/a	10
6	III/d	8
7	III/c	20
8	III/b	20
9	III/a	13
10	II/d	1
11	II/c	8
12	II/b	5
13	II/a	0
Jumlah		107

Sumber : Subbag Kepegawaian dan Umum BPSDM Aceh (keadaan s.d 01 januari 2018)

2. Komposisi PNS Fungsional Widyaiswara berdasarkan Golongan Ruang

Tabel 1.3

No.	Golongan Ruang	Jumlah (orang)
1	IV	19
2	III	5
Jumlah		24

Sumber : Subbag Kepegawaian dan Umum BPSDM Aceh (keadaan s.d 01 januari 2018)

3. Komposisi PNS DPB berdasarkan Golongan Ruang

Tabel 1.4

No.	Golongan Ruang	Jumlah (orang)
1	IV/c	1
Jumlah		13

Sumber : Subbag Kepegawaian dan Umum BPSDM Aceh (keadaan s.d 01 januari 2018)

C. Sarana dan Prasarana

Dalam rangka mewujudkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh yang profesional dan unggul dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, Badan Pengembangan Sumber Manusia Aceh memiliki sarana dan prasarana sebagai berikut:

- ***Sarana***

1. 11 buah *white board*
2. 5 buah *flip chart*
3. 10 buah OHP/LCD
4. 18 unit laptop
5. 41 unit komputer
6. 3 unit *wireless*
7. 7 unit mobil dinas untuk menunjang kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh
8. 2 unit motor dinas untuk menunjang kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh
9. 2 unit minibus

10. 1 unit pickup
11. 1 set *sound system*
12. 3 unit mesin absen elektrik
13. 39 unit *Air Conditioner (AC) split*
14. 5 unit AC Standing
15. 10 unit TV LCD
16. 1 unit mesin fax
17. 1 unit mesin *fotocopy*

- ***Prasarana***

1. 13 ruang Belajar yang dilengkapi dengan AC
2. 1 Gedung Auditorium Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh dengan kapasitas 600 orang lengkap dengan *audio system*
3. 2 asrama diklat dengan kapasitas 80 kamar yang dapat menampung 160 orang peserta diklat
4. 1 tempat ibadah (mushola)
5. 1 ruang rapat
6. 1 aula yang dapat menampung 200 orang peserta
7. 1 *guest house* dengan kapasitas 6 kamar
8. 1 laboratorium bahasa dengan kapasitas 20 orang peserta
9. 1 ruang perpustakaan dengan fasilitas koneksi internet
10. 1 ruang makan dengan kapasitas 100 orang peserta diklat
11. 1 ruang kebugaran (*fitness center*)
12. 1 ruang dapur
13. Lapangan voli
14. Tempat parkir luas
15. Dapur umum
16. 1 Lapangan Tenis

1.4 *Struktur Organisasi*

Susunan organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh terdiri dari :

- 1) Kepala Badan;
- 2) Sekretariat;
- 3) Bidang Pengembangan SDM dan Kerjasama;
- 4) Bidang Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi Teknis Inti;
- 5) Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan fungsional;
- 6) Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural.

Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh dipimpin oleh seorang Sekretaris dengan jenjang kepangkatan eselon III.a dan membawahi sebanyak 3 (tiga) Sub Bagian (eselon IV.a), yaitu :

- 1) Sub Bagian Program dan pelaporan;
- 2) Sub Bagian Keuangan; dan
- 3) Sub Bagian Kepegawaian dan Umum;

Bidang Program dan Pelaporan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dengan jenjang kepangkatan/jabatan eselon III.a dan membawahi 2 (dua) Sub Bidang (eselon IV.a), yaitu :

- 1) Sub Bidang Penyusunan Program; dan
- 2) Sub Bidang Evaluasi dan Pelaporan.

Bidang Pengembangan SDM dan Kerjasama dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dengan jenjang kepangkatan/jabatan eselon III.a dan membawahi 3 (tiga) Sub Bidang (eselon IV.a), yaitu :

- 1) Sub Bidang Perencanaan, Kerjasama dan pendayagunaan alumni;
- 2) Sub Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur; dan
- 3) Sub Bidang Pengembangan Sumber Daya Non-Aparatur.

Bidang Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi Teknis Inti dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dengan jenjang kepangkatan/jabatan eselon III.a dan membawahi 3 (tiga) Sub Bidang (eselon IV.a), yaitu :

- 1) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi inti Jabatan Administrasi Urusan Pemerintahan Wajib dan pilihan;

- 2) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi Inti Jabatan Administrasi Urusan Pemerintahan Penunjang dan Khusus/Istimewa; dan
- 3) Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi.

Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dengan jenjang kepangkatan/jabatan eselon III.a dan membawahi 3 (tiga) Sub Bidang (eselon IV.a), yaitu :

- 1) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Umum Jabatan Administrasi;
- 2) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pilihan Jabatan Administrasi; dan
- 3) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional.

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio kultural dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dengan jenjang kepangkatan/jabatan eselon III.a dan membawahi 3(tiga) Sub Bidang (eselon IV.a), yaitu :

- 1) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan daerah dan Jabatan Pimpinan tinggi;
- 2) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan dan Prajabatan; dan
- 3) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Manajerial Pola Kemitraan.

1.5 Sistematika Penyajian

Pada dasarnya Laporan Kinerja (LKj) ini memberikan penjelasan mengenai pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh selama Tahun 2017. Capaian kinerja (*performance results*) Tahun 2017 tersebut diperbandingkan dengan Penetapan Kinerja (*performance agreement*) Tahun 2017 sebagai tolak 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. Sistematika penyajian Laporan Kinerja (LKj) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh Tahun 2017 berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai berikut :

Bab I – Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*Strategic Issued*) yang sedang dihadapi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh

Bab II – Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja Tahun 2017.

Bab III – Akuntabilitas Kinerja,

A. Capaian Kinerja Organisasi

Pada sub bab ini disajikan capaian 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.

B. Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja.

Bab IV – Penutup

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Perencanaan Strategis

Perencanaan merupakan langkah awal yang harus dilakukan dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Perencanaan adalah proses mempersiapkan kegiatan-kegiatan secara sistematis yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Unsur perencanaan tersebut meliputi :

A. Visi dan Misi

- *Visi*

Maksud dari perumusan visi-misi adalah tersedianya sebuah dokumen yang menggambarkan kondisi masa depan provinsi Aceh pada tahun 2017 - 2022 yang hendak diwujudkan oleh Gubernur Aceh serta upaya-upaya yang akan ditempuh oleh Gubernur Aceh dalam mewujudkannya. Tujuan dari perumusan Visi dan Misi ini adalah tersosialisasikannya tujuan dan sasaran pembangunan yang hendak dicapai dan arah kebijakan serta program prioritas yang akan dijalankan untuk mencapainya. Visi Gubernur Aceh dan Wakil Gubernur Aceh periode 2017-2022 adalah

“Terwujudnya Aceh yang damai dan sejahtera melalui pemerintahan yang bersih, adil dan melayani ”

- *Misi*

Adapun Misi yang dijalankan untuk mewujudkan kondisi yang diinginkan dalam jangka 5 (lima) tahun tersebut adalah sebagai berikut :

1. Reformasi birokrasi untuk tercapainya pemerintahan yang bersih dan berwibawa guna mendukung pelayanan publik yang mudah, cepat, berkualitas dan berkeadilan;
2. Memperkuat pelaksanaan syariat islam beserta nilai nilai keislaman dan budaya keacehan dalam kehidupan masyarakat dengan iktikad Ahlussunnah Waljamaah

yang bersumber hukum Mazhab Syafi'iyah dengan tetap menghormati mazhab yang lain;

3. Menjaga integritas nasionalisme dan keberlanjutan perdamaian sebagai tindak lanjut prinsip-prinsip MoU Helsinki;
4. Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing di tingkat nasional dan regional melalui peningkatan mutu pendidikan secara merata, baik pada pendidikan vokasional, dayah dan pendidikan umum;
5. Memastikan semua Rakyat Aceh mendapatkan akses layanan kesehatan secara mudah, berkualitas dan terintegrasi;
6. Menjamin kedaulatan dan ketahanan pangan yang berimplikasi terhadap kesejahteraan petani dan nelayan melalui peningkatan produktivitas dan nilai tambah hasil pertanian dan kelautan;
7. Menyediakan sumber energi yang bersih dan terbarukan dalam rangka pemenuhan kebutuhan listrik bagi rakyat dan industri, sebagai komitmen Aceh dalam pembangunan rendah emisi;
8. Membangun dan melindungi sentra-sentra produksi dan industri jasa kreatif yang menghasilkan produk kompetitif untuk memperluas lapangan kerja serta memberikan kemudahan akses permodalan;
9. Revitalisasi fungsi perencanaan daerah dengan prinsip *evidence based planning* yang efektif, efisien dan berkelanjutan.

B. Tujuan dan Sasaran

1. Tujuan

Dalam kurun waktu satu sampai dengan lima tahun, penjabaran/implementasi Misi tersebut di atas diarahkan pada pencapaian tujuan tertentu. Sesuatu yang telah dicapai atau dihasilkan sampai tahun 2022, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Terwujudnya profesionalisme pemerintahan yang didukung oleh Aparatur yang kompeten; dan
2. Terwujudnya SDM yang berakreditasi.

2. Sasaran

Dalam rangka merealisasikan visi dan misi, ditetapkan beberapa sasaran beserta indikatornya yang merupakan penjabaran secara terukur dari tujuan-tujuan yang telah diwujudkan sampai tahun 2022. Penjabaran ini dimaksudkan untuk dapat memberikan gambaran tentang sesuatu yang akan dicapai, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh memiliki sasaran yaitu:

- a. Menciptakan Sumber Daya Aparatur yang berkualitas dalam memberikan pelayanan publik; dan
- b. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Non Aparatur yang handal dan memiliki daya saing tinggi.

c. Cara Mencapai Tujuan dan Sasaran

Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, disusun rencana kebijakan, program, dan kegiatan sebagaimana tersebut dibawah ini:

1. Kebijakan

Rumusan kebijakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh yang akan mendukung dan memastikan strategi, program dan kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh bisa dilaksanakan adalah sebagai berikut:

- Menjalin hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan baik dalam maupun luar negeri.
- Menyusun peraturan Gubernur tentang satuan/Besaran/Standar Biaya Pemberian Beasiswa dan penetapan penerima beasiswa sesuai hasil seleksi.
- Memprioritaskan jenis diklat yang terkait janji Gubernur dan *Common Goal* RPJM Aceh.
- Melakukan sinkronisasi pola kemitraan dalam pelaksanaan diklat antara Provinsi, SKPA dan Kab/Kota serta Instansi Pembina melalui rapat Koordinasi Kediklatan.
- Peningkatan kualitas pelaksanaan Diklat Teknis yang berbasis pada kompetensi teknis.
- Penyelesaian target group Diklat Kepemimpinan dan Diklat Prajabatan untuk memenuhi persyaratan kompetensi jabatan dan calon ASN.

- Peningkatan kualitas pelaksanaan Diklat Fungsional seiring pengembangan jenis jabatan fungsional.

2. Program

Penjabaran kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, dirumuskan dalam bentuk program sebagai kumpulan kegiatan nyata, sistematis dan terpadu guna mencapai tujuan dan sasaran. Program yang dilaksanakan pada tahun 2017 yaitu:

- Program Pendidikan Kedinasan
- Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
- Program Pembinaan, Pengembangan dan Kesejahteraan Aparatur
- Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
- Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
- Program Peningkatan Disiplin Aparatur
- Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur
- Program Kapasitas Sumber Daya Manusia Non Aparatur

2.2 Indikator Kinerja Utama (IKU)

Sesuai dengan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pentunjuk Teknis Perjanjian Kerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang mendefinisikan Indikator Kinerja Utama sebagai ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja utama instansi pemerintah sesuai dengan tugas serta mandat (*Core Business*) yang diemban. IKU dipilih dari seperangkat indikator kinerja yang berhasil diidentifikasi dengan memperhatikan proses bisnis organisasi dan kriteria indikator kinerja yang baik.

Indikator Kinerja digunakan sebagai alat ukur untuk menentukan derajat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, sedangkan Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Kedua terminologi tersebut merupakan kesatuan yang tidak terpisahkan dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh telah menetapkan 5 (lima) Indikator Kinerja Utama, yaitu:

- Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat kepemimpinan sesuai eselon;
- Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan minimal 20 JP pertahun;
- Persentase ASN yang mengambil tugas belajar sesuai kebutuhan instansi;
- Persentase mahasiswa Aceh yang menerima beasiswa yang lulus tepat waktu;
- Nilai akreditasi Lembaga Penyelenggara Diklat.

2.3 Perjanjian Kinerja

Dokumen Perjanjian Kinerja dimanfaatkan oleh pimpinan instansi pemerintah untuk memantau dan mengendalikan pencapaian kinerja organisasi, melaporkan capaian realisasi kinerja dalam Laporan Kinerja (LKj) dan menilai keberhasilan organisasi pada setiap akhir tahun anggaran, Satuan Kerja Perangkat Aceh (SKPA) melakukan pengukuran pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Penetapan Kinerja.

Perjanjian Kinerja disepakati antara pengemban tugas dengan atasannya (*Performance Agreement*). Perjanjian Kinerja merupakan ikhtisar Rencana Kinerja Tahunan, yang telah disesuaikan dengan ketersediaan anggarannya, yaitu setelah proses anggaran (*budgeting process*) selesai. Aktualisasi kinerja sebagai realisasi Perjanjian Kinerja dimuat dalam laporan akuntabilitas kinerja (*performance accountability report*). Sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, pada tahun 2017 ditetapkan beberapa sasaran terpilih yang dijabarkan dalam indikator dan program yang dicapai serta dilaksanakan pada tahun 2017. Hal ini terlihat pada lampiran 1, sasaran strategis terpilih yang akan dicapai pada tahun 2017 adalah sebagai berikut :

- Meningkatnya kualitas Aparatur
- Menungkatnya kualitas sumber daya Non Aparatur
- Meningkatnya akreditasi kelembagaan penyelenggara diklat.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Metoda Pengukuran

Pengukuran kinerja merupakan proses pengukuran (*assessment*) kemajuan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, termasuk informasi tentang efisiensi atas *output* yang dihasilkan. Ini berarti bahwa capaian kinerja adalah tingkat pencapaian (realisasi) dari berbagai target yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja pencapaian sasaran yang tercantum dalam penetapan dan rencana kinerja tahun 2017 yaitu dengan membandingkan antara realisasi dengan target (rencana), atau dengan menggunakan rumus:

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

Capaian kinerja dengan menggunakan rumus tersebut diatas, menunjukkan bahwa makin besar realisasi menunjukkan kinerja semakin baik dan semakin kecil realisasi maka kinerja semakin buruk.

Dalam memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap indikator kinerja dan rata-rata tingkat capaian berdasarkan sasaran strategis, digunakan skala pengukuran sebagai berikut:

No.	Rentang Capaian	Kategori Capaian
1.	Lebih dari 100%	Sangat Baik
2.	76% sampai 100%	Baik
3.	55% sampai 75%	Cukup
4.	Kurang dari 55%	Kurang

3.2 Akuntabilitas Kinerja

A. Capaian Kinerja Organisasi

1. Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)

Pengukuran capaian indikator kinerja utama (IKU) dilakukan dengan membandingkan antara indikator kinerja utama yang telah ditetapkan dengan hasil pengukuran kinerja tahun 2017. Hal ini terangkum dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Capaian Indikator Kinerja Utama

No	Indikator	Pencapaian
		%
1	Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat kepemimpinan sesuai eselon	99,3%
2	Persentase ASN yang telah mengikutipendidikan dan pelatihan minimal 20 JP pertahun	100%
3	Persentase tugas ASN yang mengambil tugas belajar sesuai kebutuhan instansi	95,8%
4	Persentase mahasiswa Aceh yang penerima beasiswa yang lulus tepat waktu	37,5%
5	Nilai akreditasi lembaga penyelenggara diklat	
	A. Akreditasi sebagai lembaga penyelenggara diklat Kepemimpinan.	92,6%
	B. Akreditasi sebagai lembaga penyelenggara diklat prajabatan.	93,4%
	Rata-rata	47,3%

Tabel 3.1 tersebut menunjukkan bahwa capaian indikator kinerja utama yang ditetapkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh pada tahun 2017 sudah baik, terutama jika dilihat dari Persentase Pejabat Struktural yang telah mengikuti diklat kepemimpinan sesuai eselon dan memiliki sertifikasi pendidikan dan pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh.

Nilai capaian yang sangat baik tersebut menggambarkan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh telah mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai Penyelenggaraan pengembangan kompetensi dan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota.

2. *Perbandingan Target dan Realisasi Kegiatan*

Pengukuran Capaian Kinerja membandingkan antara target yang telah ditetapkan dengan hasil pengukuran kinerja tahun 2017. Hal ini terangkum dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Pengukuran Kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase		
1	2	3	4	5	6		
1	Meningkatnya kualitas aparatur	1	Pejabat Struktural yang mengikuti Kepemimpinan sesuai Eselon	Persentase yang telah mengikuti Diklat sesuai	158 orang	157 orang	99,3%
		2	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan minimal 20 JP per tahun	848 orang	848 orang	100%	
		3	Persentase ASN yang mengambil tugas belajar sesuai kebutuhan instansi	24 orang	23 orang	95,8%	
2	Meningkatnya kualitas sumber daya Non Aparatur	1	Persentase mahasiswa Aceh penerima beasiswa yang lulus tepat waktu	1.413 orang	530 orang	37,5%	
3	Meningkatnya akreditasi kelembagaan penyelenggara diklat	1	Nilai Akreditasi Lembaga penyelenggara diklat				
		A	Akreditasi sebagai lembaga penyelenggara kepemimpinan diklat	Nilai 81 (B)	Nilai 75 (C)	92%	
		B	Akreditasi sebagai lembaga penyelenggara diklat Prajabatan	Nilai 91 (A)	Nilai 85 (B)	93,4%	

Tabel 3.2 diatas menunjukkan bahwa secara umum realisasi yang dicapai sesuai indikator kinerja yang ditetapkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh pada tahun 2017 dapat dikategorikan baik, namun demikian untuk pada indikator kinerja yang menunjukkan jumlah dan persentase realisasi mahasiswa Aceh penerima beasiswa yang lulus tepat waktu masih dikategorikan kurang karena nilai capaiannya masih dibawah 50%. Hal ini menunjukkan ada beberapa kendala yang dihadapi untuk dapat menjadi perhatian khusus Badan Pengemabagan Sumber Daya Manusia Aceh kedepan.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja 2017 dengan Tahun - Tahun Sebelumnya

Untuk melihat pencapaian kinerja tahun 2017, maka perlu dilakukan perbandingan dengan beberapa tahun terakhir agar dapat dilihat apakah ada penurunan atau peningkatan pada program/kegiatan yang dijalankan. Lebih jelasnya dapat kita lihat pada penjelasan berikut ini:

Sasaran I : Meningkatkan kualitas aparatur

Indikator keberhasilan dari sasaran ini ialah terpenuhinya hak-hak Aparatur Sipil Negara dalam mengikuti Diklat Struktural, Diklat Teknis, Diklat Teknis Inti, Diklat Fungsional dan pemberian Tugas Belajar sehingga tercapai pengembangan kompetensi seperti yang diharapkan. Adapun indikator yang telah ditetapkan dan perbandingannya dari tahun ke tahun ialah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Capaian Kinerja Sasaran I

<i>Sasaran I : Meningkatnya Kualitas Aparatur</i>										
Indikator Kinerja	2013		2014		2015		2016		2017	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
a. Persentase Pejabat Struktural yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai Eselon	-	-	-	-	-	-	-	-	158 orang	157 orang
b. Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan minimal 20 JP per tahun	-	-	-	-	-	-	-	-	848 orang	848 orang
c. Persentase ASN yang mengambil tugas belajar sesuai kebutuhan instansi	-	-	-	-	-	-	-	-	24 orang	23 orang

Berdasarkan tabel 3.3 diatas menunjukkan bahwa pada beberapa tahun sebelumnya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh belum memiliki data yang dapat dijadikan perbandingan dari tahun ke tahun. Hal ini disebabkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh baru terbentuk pada tahun 2017.

Sasaran II : Meningkatnya kualitas sumber daya non aparatur

Indikator keberhasilan dari sasaran ini ialah terpenuhinya hak-hak masyarakat Aceh dalam penerimaan beasiswa yang lulus tepat waktu guna mendukung salah satu program Pemerintah Aceh yaitu Aceh *Carong*. Adapun indikator yang telah ditetapkan dan perbandingannya dari tahun ke tahun ialah sebagai berikut :

Tabel 3.4
Capaian Kinerja Sasaran II

Sasaran II : Meningkatnya Kualitas Sumber Daya non Aparatur										
Indikator Kinerja	2012		2013		2014		2015		2016	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
a. Persentase mahasiswa Aceh penerima beasiswa yang lulus tepat waktu	-	-	-	-	-	-	-	-	1.413 orang	530 orang

Berdasarkan tabel 3.4 diatas menunjukkan bahwa pada beberapa tahun sebelumnya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh belum memiliki data yang dapat dijadikan perbandingan dari tahun ke tahun. Hal ini disebabkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh baru terbentuk pada tahun 2017.

Tabel 3.5
Capaian Kinerja Sasaran III

Sasaran III : Meningkatkan Akreditasi Kelembagaan Penyelenggara Diklat										
Indikator Kinerja	2013		2014		2015		2016		2017	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1. Nilai Akreditasi penyelenggara diklat										
a. Akreditasi sebagai lembaga penyelenggara diklat kepemimpinan	B (81)	B (81)	B (81)	B (81)	B (81)	B (81)	B (81)	C (75)	B (81)	C (75)
b. Akreditasi sebagai lembaga penyelenggaraan diklat Prajabatan	B (81)	B (81)	B (81)	B (81)	B (81)	B (81)	B (81)	B (81)	B (81)	B (81)

Berdasarkan tabel 3.5 diatas menunjukkan bahwa pada beberapa tahun sebelumnya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh memiliki nilai akreditasi B (81) namun pada

tahun 2016 setelah reakreditasi untuk penyelenggaraan diklat kepemimpinan mengalami penurunan nilai menjadi C (75) sedangkan yang lainnya masih tetap.

Tabel 3.6
Target dan Realisasi Jangka Menengah BPSDM Aceh

No.	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran dan Realisasi									
			2013		2014		2015		2016		2017	
			T	R	T	R	T	R	T	R	T	R
1.	Meningkatnya Kualitas Aparatur	a. Persentase Pejabat Struktural yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai Eselon									100%	99,3%
		b. Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan minimal 20 JP per tahun									100%	100%
		c. Persentase ASN yang mengambil tugas belajar sesuai kebutuhan instansi									100%	95,8%
2.	Meningkatnya kualitas sumber daya non aparatur	a. Persentase mahasiswa Aceh penerima beasiswa yang lulus tepat waktu									100%	37,5%
3.	Meningkatnya Akreditasi Kelembagaan Penyelenggara Diklat	a. Akreditasi sebagai lembaga penyelenggara diklat kepemimpinan									B (81)	C (75)
		b. Akreditasi sebagai lembaga penyelenggaraan diklat Prajabatan									B (81)	B (81)

Secara umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh cukup mampu mencapai target yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah yang telah ditetapkan selama tahun 2017. Dapat terlihat pada tabel 3.6 diatas bahwa pada tahun 2017 sebagian sasaran mampu mencapai target yang ditetapkan. Namun demikian

pada tahun 2017 terdapat satu sasaran yang belum mencapai target yaitu sasaran meningkatnya kualitas sumber daya non aparatur yang terealisasi sebesar 37,5%.

3.5 Analisis Keberhasilan/Kegagalan Serta Alternatif Solusi

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh berhasil melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan pada tahun 2017. Dari 30 kegiatan, tidak ada kegiatan yang melebihi target 100%, 1 kegiatan yang mencapai target 100%, 24 kegiatan yang mencapai target lebih dari 65%, 3 kegiatan yang mencapai target lebih dari 50% serta dan ada 3 kegiatan yang mencapai target kurang dari 50%, untuk lebih jelasnya dapat di lihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Kelompok Capaian Kinerja BPSDM Aceh 2017

NO	Nilai Capaian	Jumlah
1	>100%	0 kegiatan
2	100%	1 kegiatan
3.	65%-99%	23 kegiatan
4.	50%-64%	3 kegiatan
5.	<50%	3 kegiatan
	Jumlah	30 Kegiatan

3.6 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh memiliki sumber daya yang menunjang pelaksanaan tugas-tugas pokok dan fungsinya baik dalam manajemen penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Struktural maupun Fungsional, penyaluran beasiswa non Aparatur di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Diantara sumber daya yang dimiliki antara lain sumber daya manusia yang terdiri dari; 82 Pegawai Negeri Struktural yang memberikan pelayanan administrasi kepada pegawai maupun masyarakat yang membutuhkan. Selain itu ditambah dengan 34 orang pegawai non PNS yang terdiri dari Satpam, *Cleaning Service* untuk membantu kelancaran tugas-tugas administrasi dan 1 orang Pegawai DPB..

Tenaga Pengajar yang tersedia di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh tersedia sebanyak 24 orang Widyaiswara yang datang dari latar belakang pemerintahan dan disiplin ilmu berbeda. Tenaga pengajar Widyaiswara ini difungsikan dalam Diklat Prajabatan Golongan I & II, Diklat Kepemimpinan serta sebagai Narasumber bagi diklat-diklat fungsional di daerah. Namun demikian, untuk pelaksanaan diklat ditingkat Provinsi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh masih membutuhkan tenaga pengajar dari LAN-RI, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dan beberapa instansi terkait lainnya. Hal ini dikarenakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh masih membutuhkan sosialisasi maupun informasi mengenai peraturan terbaru maupun aplikasi dari peraturan lama.



Gambar 1
Widyaiswara mengikuti diklat TOF di salah satu ruang kelas di BPSDM Aceh

Dalam hal pelaksanaan diklat-diklat, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh memberdayakan fasilitas dan prasarana yang dimiliki Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh yang mencakup ; Ruang Belajar, Ruang Serbaguna, Asrama diklat, *Guest House*, Ruang Makan, Perpustakaan, dan Laboratorium Bahasa. Khusus untuk kegiatan yang berskala besar dan membutuhkan fasilitas lebih maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh bekerja sama dengan pihak manajemen hotel untuk memesan Aula dan fasilitas yang mereka sediakan.



Gambar 2
Gedung Auditorium BPSDM Aceh



Gambar 3
Ruang kelas BPSDM Aceh



Gambar 4
Gedung Asrama BPSDM Aceh

Selain tenaga pengajar, fasilitas sarana dan prasarana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh juga memiliki sarana yang berbasis teknologi informatika yaitu *Website* Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh yang merupakan Sistem Informasi Diklat (SIDA). Website ini digunakan untuk memudahkan penyampaian informasi kepada Pegawai Negeri Sipil terkait dengan peraturan, data kediklatan.

B. Realisasi Keuangan

Anggaran belanja yang dialokasi untuk mendukung tercapainya tujuan dan sasaran yang dijabarkan/diimplementasikan dalam kegiatan sesuai program/kebijakan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh sebagaimana Qanun Aceh Nomor 1 Tahun 2017 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Aceh Tahun Anggaran 2017 ialah sebesar **Rp.34.951.061.414,-**.

Sampai dengan akhir tahun anggaran 2017 telah terealisasi sebesar **Rp.130.308.285.737,-** atau **82,29%** dari target yang direncanakan. Sisanya sebesar **Rp.28.048.901.777,-** atau **21,52%** telah disetor ke Kas Daerah. Besaran persentase setoran tersebut disebabkan karena ada beberapa kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan dan beberapa kegiatan yang capaian nilainya rendah. Namun demikian *outputnya* dapat dikategorikan sesuai dengan rencana.

1. Belanja Tidak Langsung sebesar Rp. 15.094.252.993,00- anggaran ini digunakan untuk membiayai kegiatan sebagai berikut :

- a) Gaji Pegawai Sebesar Rp. 15.094.252.993,00-
- b) Tunjangan Pegawai sebesar Rp. 8.009.452.993,00-
- c) Tambahan Penghasilan PNS sebesar Rp. 7.084.800.000,00-

2. Belanja langsung sebesar Rp. 143.262.934.521,00- anggaran ini digunakan untuk membiayai kegiatan sebagai berikut:

- a) Program Pendidikan Kedinasan sebesar Rp. 12.463.282.681,00-
- b) Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur sebesar Rp. 9.542.250.000,00-
- c) Program Pembinaan, Pengembangan dan Kesejahteraan Aparatur sebesar Rp. 882.836.000,00-
- d) Program Pelayanan Administrasi Perkantoran sebesar Rp. 6.662.916.740,00-
- e) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur sebesar Rp. 3.256.687.000,00-
- f) Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur sebesar Rp.1.128.432.000,00-
- g) Program Kapasitas Sumber Daya Manusia Non aparatur sebesar Rp.109.326.530.100,00-

Realisasi Anggaran Badan Pengembangan Sumber Daya ManusiaAcehtahun 2017 adalah **Rp. 130.308.285.737,-** atau sebesar **82,29%** dengan rincian sebagaimana pada tabel 3.8 berikut ini :

Tabel 3.8
Realisasi Anggaran BPSDM Aceh Tahun Anggaran 2017

NO	Kode dan Uraian Program	Anggaran		
		Pagu	Realisasi	%
1	Belanja tidak langsung	15.094.252.993,00	11.163.875.046	73,96
2	Belanja Langsung	143.262.934.521,00	119.114.410.691	83,16
Jumlah		158.357.187.514,00	130.308.258.737	82,29

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Laporan Kinerja (LKj) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh Tahun 2017 yang telah selesai disusun menunjukkan bagaimana kualitas kinerja seluruh elemen Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh. Seluruh kerja keras yang dilakukan untuk mencapai visi dan misi Pemerintah Aceh melalui program dan kegiatan serta alur proses manajemen yang baik, mulai dari perencanaan yang matang hingga evaluasi yang efektif. Pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh pada tahun 2017 diukur dengan 3 (tiga) Sasaran Strategis. Seluruh sasaran strategis yang telah diupayakan selama tahun 2017 ini dapat dicapai dengan baik. Dari perhitungan rata-rata atau kumulatif, capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh tahun 2017.

Dengan hasil tersebut diatas, kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh pada tahun 2017 dapat dinilai “berhasil”. Hal ini tentunya tidak hanya melihat pencapaian angka semata, namun ini sebuah hasil karya nyata bahwa keseriusan seluruh elemen Badan Pengembangan sumber Daya Manusia Aceh dalam mengemban amanat telah ditunjukkan dengan sungguh-sungguh. Namun demikian, semua pencapaian baik tersebut tentunya masih membutuhkan upaya perbaikan dan pembenahan di segala lini dan bidang untuk mencapai kinerja yang optimal seperti yang diharapkan.

Hal ini tak dapat dipungkiri, sebab keberadaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh yang sangat strategis mempunyai peran dalam pengelolaan sumber daya aparatur Pemerintah Aceh sehingga dituntut untuk berkinerja secara lebih baik sesuai dengan alur proses manajemen kinerja. Dan dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi yang telah

di cita-citakan saat ini, perbaikan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh secara kelembagaan dapat mendukung hal tersebut dan untuk selanjutnya dapat menjadikan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh sebagai lembaga pengelola aparatur yang profesional dan unggul.

4.2 Saran

Memperhatikan beberapa permasalahan yang selalu dihadapi oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh setiap tahunnya, terutama pada tahun 2017, beberapa saran perbaikan yang bisa menjadi solusi adalah

1. Meningkatkan koordinasi dengan Instansi Pembina Kediklatan di Pusat dan Daerah.
2. Meningkatkan monitoring antara Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia di tingkat Kabupaten/Kota.
3. Meningkatkan koordinasi antar instansi yang terkait dengan anggaran sehingga penetapan pagu anggaran untuk tahun selanjutnya dapat diusahakan sesuai kebutuhan.
4. Pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil, sehingga adanya peningkatan disiplin pegawai di lingkungan Pemerintah Aceh.
5. Meningkatkan kualitas Widyaiswara atau penyelenggara diklat dengan memfasilitasi keikutsertaan mereka dalam diklat-diklat yang diadakan oleh pemerintah pusat terkait dengan Implementasi Undang-Undang ASN maupun pelaksanaan diklat-diklat baru.
6. Memaksimalkan penggunaan fasilitas, sarana dan prasarana serta sumber daya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh agar tercapainya efisiensi

kinerja dan anggaran sesuai dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2014 tentang Peningkatan Efektivitas dan Efisiensi Kerja Aparatur Negara.

7. Meningkatkan program kegiatan yang menunjang pelayanan terhadap pegawai negeri sipil maupun masyarakat terutama yang berbasis teknologi.