

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh,

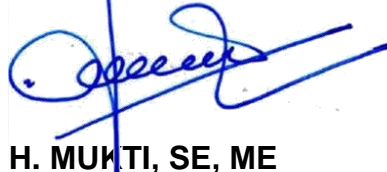
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2025 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2025. LKjIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2025 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Laporan ini sebagai media informasi publik atas capaian kinerja yang terukur. Capaian kinerja disajikan melalui pengukuran dan evaluasi kinerja serta pengungkapan (disclosure) secara memadai atas hasil analisis pengukuran kinerja.

Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan. Diharapkan penyajian LKjIP ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil, relevan, efektif, efisien dan berkelanjutan di masa mendatang.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) Tahun 2025 ini disusun. Semoga dapat bermanfaat bagi Pemerintah Provinsi Jai dan masyarakat secara keseluruhan.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

**Ditetapkan di : Jambi**  
**Pada Tanggal : 31 Desember 2025**  
**OKEPALA BADAN**



**H. MUKTI, SE, ME**  
Pembina Utama Madya  
NIP. 197011121999031002

## IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjiP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2025 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi yang memuat rencana, capaian, dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Sasaran dan indikator kinerja termuat dalam Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2025-2029. Untuk mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program dan kegiatan seperti telah dirumuskan dalam rencana strategis.

Ringkasan prestasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi yang dihasilkan di tahun 2025, dapat digambarkan sebagai berikut:

Hasil laporan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari tujuan perangkat daerah “Meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN”, dengan target indikator Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompetensi sebesar 25,70%, realisasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 adalah sebesar 21,30% dengan capaian persentase 82,88 % .
2. Untuk analisis sasaran perangkat daerah “Meningkatnya kompetensi Aparatur”, dengan target indikator Persentase ASN dengan IP ASN Dimensi Kompetensi  $\geq 20$  sebesar 68,06% realisasi 81,39% dengan target capaian adalah sebesar 119,58%.

Evaluasi atas pencapaian kinerja dan permasalahan yang ditemui pada setiap sasaran menunjukkan beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi ke depan, sebagai berikut :

1. Perlunya peningkatan kualitas perencanaan pembangunan daerah yang dapat mendorong pencapaian tujuan pembangunan daerah secara keseluruhan
2. Perlunya peningkatan kualitas monitoring dan evaluasi pembangunan daerah melalui pendekatan yang bersifat kualitatif.
3. Perlunya peningkatan pengembangan kompetensi ASN melalui Pelatihan, Bimbingan Teknis, seminar/workshop dan lain-lain.
4. Perlunya ASN dilingkungan Pemerintah Provinsi/Kab/Kota untuk mengupdate sertifikat pengembangan kompetensi ASN melalui aplikasi My ASN.

Hasil evaluasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini penting dipergunakan sebagai dasar bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dalam perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.

## DAFTAR ISI

IKHTISAR EKSEKUTIF .....	ii
DAFTAR ISI IKHTISAR EKSEKUTIF .....	iii
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.2 Struktur Organisasi	1
1.3 Tugas Dan Fungsi	2
1.4 Isu-Isu Strategis	2
1.7 Keuangan	6
1.8 Sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah	6
BAB II PERENCANAAN & PERJANJIAN KINERJA.....	8
2.1 Perencanaan Strategis	8
2.1.1. Visi dan Misi Kepala Daerah .....	8
2.1.2 Tujuan.....	10
2.1.3 Sasaran dan Strategi.....	10
2.1.4. Perjanjian Kinerja Tahun 2025	10
1.3 Rencana Anggaran Tahun 2025	11
2.3.1. Target Belanja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi ..	11
2.3.2 Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis.....	12
2.4 Instrumen Pendukung	12
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA .....	13
3.1 Capaian Kinerja Tahun 2025	13
3.1.1. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis.....	15
3.1.3. Analisis Efisiensi .....	25
3.2 Realisasi Anggaran	26
BAB IV PENUTUP .....	28
LAMPIRAN PENGHARGAAN .....	36
LAMPIRAN MATRIKS TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI SAKIP PEMERINTAH PROVINSI JAMBI TAHUN 2024 (2025) .....	3
Sasaran strategis dan cascading telah disusun dengan memperhatikan CSF (critical Succes Factor) agar memenuhi kriteria SMART dan telah disupervisi oleh Biro Organisasi dan Bappeda Provnsi Jambi	3
Telah dilaksanakan rapat evaluasi berkala dengan laporannya	3

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Sarana danrasarana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2025.....	5
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

Tabel 2. 1 Ringkasan Visi Misi RPJMD Provinsi Jambi 2025-2029.....	9
Tabel 2. 2 Perjanjian Kinerja Tahun 2025.....	11
Tabel 2. 3 Target Belanja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi APBD Perubahan Tahun 2025.....	11
Tabel 2. 4 Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi .....	12



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Akreditasi Lembaga BPSDM 1 .....	36
Lampiran 2 Akreditasi PKA,PKP dan Latsar 1 .....	36
Lampiran 3 Penghargaan Keterbukaan Informasi Publik.....	36
Lampiran 4 Akreditasi Lembaga Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa.....	37
Lampiran 5 Matriks Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sakip Pemerintah Provinsi Jambi Tahun 2025 .....	3

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Provinsi Jambi Tahun 2020 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Keputusan Gubernur Jambi Nomor 1291/KEP.GUB/SETDA.ORG-3.3/2017 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Lingkup Pemerintah Provinsi Jambi.

Hal ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang baik (good governance) di Indonesia. Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2025 diharapkan dapat :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi
2. Mendorong Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

### **1.2 Struktur Organisasi**

Organisasi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, Sebagaimana yang diatur pada Peraturan Gubernur Jambi, nomor 59 Tahun 2016 terdiri dari :

- (1) Kepala;
- (2) Sekretariat;
- (3) Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan;
- (4) Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti
- (5) Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional;
- (6) Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial;

(7) Kelompok Jabatan Fungsional;

### **1.3 Tugas Dan Fungsi**

Sebagaimana yang diatur pada Peraturan Gubernur Jambi, nomor 59 Tahun 2016, Badan Pengembangan Sumber Daya manusia Provinsi Jambi mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program pengembangan sumber daya manusia provinsi;
- b. penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
- c. penyelenggaraan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
- d. pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di provinsi dan kabupaten/kota;
- e. pelaksanaan administrasi badan; dan
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya

### **1.4 Isu-Isu Strategis**

Beberapa perubahan kebijakan Aparatur yang dimulai dengan ditetapkannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 atas perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, secara langsung memberikan arah baru dalam kebijakan pengelolaan ASN di antaranya yaitu bahwa Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan. Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Hal ini merupakan tantangan bagi BPSDM ke depan untuk berusaha mengakomodir pengikutsertaan seluruh Pegawai Negeri Sipil baik di lingkup Pemerintah Provinsi Jambi maupun Kabupaten/Kota dalam Provinsi Jambi, yakni pada tahun 2025 jumlah PNS berdasarkan data dari BKD Provinsi Jambi di lingkup Pemerintah Provinsi Jambi berjumlah 18.980 orang dan PNS yang tersebar di seluruh Kabupaten/Kota dalam Provinsi Jambi berjumlah 70.299 orang.

Selain itu, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 42 Tahun 2018, tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam

jabatan fungsional melalui penyesuaian/inpassing dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional. Implementasi regulasi ini, menuntut BPSDM untuk mampu memberikan pelatihan kompetensi ASN sesuai dengan jabatan fungsional dan struktural yang ada dilingkungan pemerintah Provinsi Jambi . Terdapat 14.548 jabatan dilingkungan Pemerintah Provinsi Jambi yang terdiri dari :

1. Jabatan Fungsional sebanyak 5.962
2. Jabatan structural sebanyak 988
3. Jabatan Pelaksana sebanyak 2.833
4. Jabatan Fungsional guru sebanyak 4.183
5. Jabatan fungsional tenaga Kesehatan sebanyak 582

Sebagai organisasi yang dinamis yang tentunya mengikuti perkembangan kondisi dan peraturan perundangan yang berlaku, berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 59 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan telah memberi filosofi peran dan kewenangan yang lebih luas kepada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) sebagai unit organisasi yang melaksanakan fungsi pengembangan sumber daya manusia aparatur berupa pengembangan kompetensi aparatur dalam bentuk pelatihan, bimbingan teknis, workshop, seminar, magang, FGD, semiloka, sertifikasi dan uji kompetensi dengan ruang lingkup Provinsi dan Kabupaten/Kota.

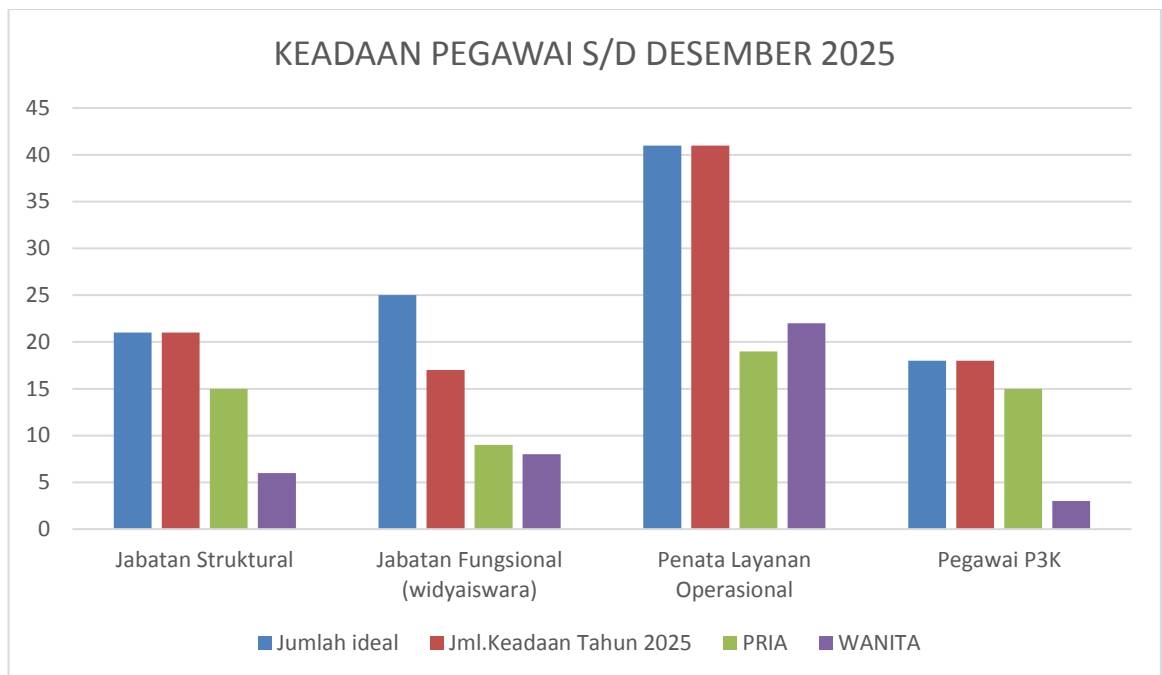
Disamping itu sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan pemerintah yang terakreditasi BPSDM Provinsi juga mempunyai fungsi pengawasan dan pembinaan terhadap kegiatan pengembangan kompetensi serta lembaga pelatihan di daerah. Ketersediaan Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas, dan melayani menjadi salah satu persyaratan utama sebagai penyelenggara urusan pemerintahan di daerah. BPSDM sebagai organisasi perangkat daerah memiliki kewenangan dan tanggung jawab menjalankan penunjang urusan bidang Pengembangan Kompetensi SDM aparatur memiliki tugas dan fungsi untuk mewujudkan ASN Provinsi Jambi yang kompeten, profesional, berintegritas, dan melayani.

### 1.5 Keadaan pegawai

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi diperlukan SDM yang kompeten dan berkualitas. Kondisi SDM di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi sampai dengan 31 Desember 2025, tercatat sebanyak 82 pegawai yang terdiri 21 pejabat struktural, 21 pejabat fungsional tertentu, dan 40 pejabat fungsional umum.

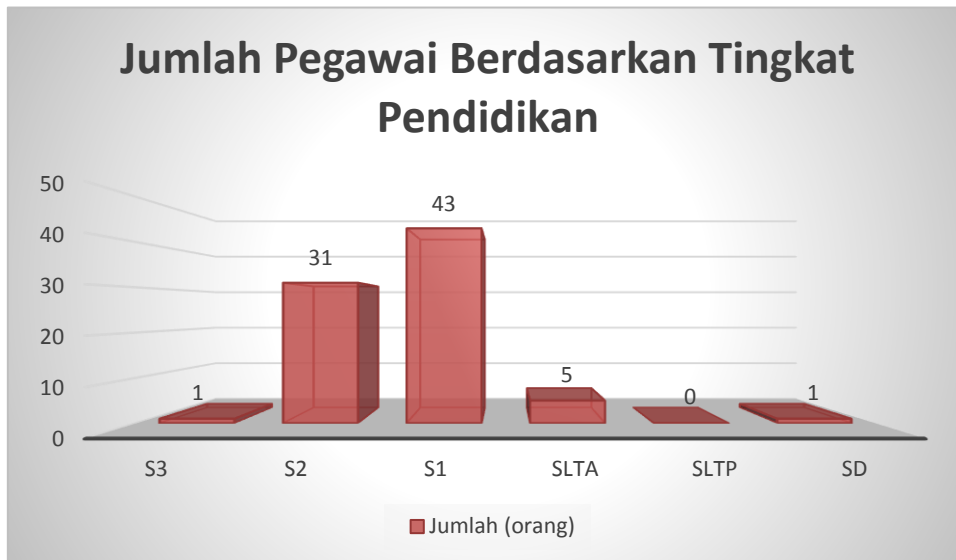
Profil Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi keadaan sampai dengan Desember 2025 disajikan dalam tabel berikut :

Tabel.2.1.4 KEADAAN PEGAWAI S/D DESEMBER 2025



Berdasarkan grafik di atas dapat terlihat bahwa masih terdapat kesenjangan pemenuhan kebutuhan pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi terutama untuk jabatan fungsional tertentu (Widyaiswara) agar dapat memberikan kinerja secara maksimal.

Dari table di atas dapat dilihat bahwa di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi belum mencerminkan keseimbangan gender dimana jumlah pegawai laki-laki dan perempuan baik yang menduduki jabatan struktural (Eselon), fungsional tertentu dan fungsional umum jumlahnya belum seimbang. Profil kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1. 1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Apabila dilihat dari tingkat pendidikan, kondisi pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi lebih banyak didominasi oleh Sarjana S1 dan Sarjana S2 terkait dengan jabatan fungsional tertentu widyaiswara dan jabatan fungsional umum yang membutuhkan tingkat pendidikan sarjana.

### 1.6 Keadaan Sarana dan Prasarana

Jenis sarana prasarana yang berpengaruh langsung terhadap operasional organisasi meliputi ruang kerja, ruang rapat, peralatan komputer, alat telekomunikasi, dan alat transportasi. Kondisi sarana prasarana di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi sejauh ini dirasa telah cukup memadai untuk menunjang kinerja.

Saat ini aset-aset yang dimiliki berada dalam kondisi baik. Secara lebih rinci, sarana dan prasarana yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 1 Daftar Sarana dan Prasarana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2025

No	Jenis Peralatan	Jumlah (unit)	Keterangan/ Kondisi
1	Alat-alat besar	1	baik
2	Alat-alat angkutan	32	baik
3	Alat kantor dan rumah tangga	4.581	baik
4	Alat studio dan alat komunikasi	91	baik
5	Alat Kedokteran dan Keseharan	2	baik
6	Komputer	348	baik

7	Peralatan Olahraga	4	baik
	Bangunan Menara air	1	baik
8	Bangunan gedung	51	baik
9	Jaringan	18	baik
10	Buku perpustakaan	21	baik
11	Aset lain-lain	4	rusak

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

Sarana dan prasarana yang dimiliki secara umum mampu untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi sekaligus menunjang kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi. Untuk menjaga kualitas dan performa sarana dan prasarana yang dimiliki, setiap tahun perlu dilakukan pemeliharaan dan penambahan atau perbaikan (rehabilitasi) guna menggantikan sarana dan prasarana yang telah mengalami penurunan kualitas atau tidak lagi berfungsi secara optimal.

### 1.7 Keuangan

Dukungan dana atau anggaran yang tersedia untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi pada tahun 2025 berasal dari APBD Daerah Provinsi Jambi. Pada Tahun Anggaran 2025 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp.22.851.735.738,02- dengan rincian belanja operasi seluruhnya yang diperuntukkan baik untuk mendukung pelaksanaan program yang berkaitan langsung dengan indikator sasaran strategis maupun program-program pendukung. yang didukung oleh 2 program dan 9 kegiatan.

### 1.8 Sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Ringkasan Eksekutif memuat :

1. Pada bagian ini disajikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis serta sejauh mana instansi pemerintah mencapai tujuan dan sasaran utama tersebut serta kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaiannya;

2. Disebutkan pula langkah-langkah apa yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut dan langkah antisipatif untuk menanggulangi kendala yang mungkin akan terjadi pada tahun mendatang.

## BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat tentang alasan disusun LKjIP/manfaat LKjIP, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Potensi yang menjadi ruang lingkup PD dan Sistematika penulisan LKj IP.

## BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Pada bagian ini disajikan gambaran singkat mengenai rencana strategis, dan dan perjanjian kinerja. Pada awal bab disajikan gambaran secara singkat sasaran utama yang ingin diraih instansi pada tahun yang bersangkutan serta bagaimana kaitannya dengan capaian visi dan misi Kepala Daerah.

## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Pada bagian ini disajikan uraian hasil pengukuran kinerja, evaluasi, dan analisis akuntabilitas kinerja. Termasuk didalamnya menguraikan secara sistematis perbandingan data kinerja secara memadai, keberhasilan/kegagalan, dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah antisipatif yang akan diambil.

Disajikan pula akuntabilitas keuangan dengan cara menyajikan rencana dan realisasi anggaran bagi pelaksanaan tugas dan fungsi atau tugas-tugas lainnya dalam rangka mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan, termasuk analisis tentang capaian indikator kinerja dan efisiensi.

Disajikan pula inovasi yang telah dilakukan oleh Perangkat daerah. Inovasi dimaknai sebagai penemuan hal-hal baru atau proses kreatif terhadap sesuatu yang sudah ada maupun yang sudah ada sebelumnya. Inovasi dianggap mampu meningkatkan nilai tambah output kegiatan yang berkualitas

## BAB IV PENUTUP

Pada bagian ini dikemukakan simpulan secara umum tentang keberhasilan/kegagalan, permasalahan dan kendala utama yang berkaitan dengan kinerja instansi yang bersangkutan serta strategi pemecahan masalah.

## LAMPIRAN

## **BAB II**

### **PERENCANAAN & PERJANJIAN KINERJA**

#### **2.1 Perencanaan Strategis**

Memasuki Tahun 2025, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi menyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2025-2029. Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi merupakan manifestasi komitmen Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dalam mendukung visi dan misi Pemerintah Daerah Provinsi Jambi yang tertuang dalam RPJMD Provinsi Jambi Tahun 2025-2029.

Sebagai bentuk pembangunan berkelanjutan, perumusan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2025-2029, tidak terlepas dari kesuksesan pencapaian target yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan periode sebelumnya (2021-2026).

RPJMD Pemerintah Daerah Provinsi Jambi merupakan dokumen landasan atau acuan pokok penyelenggaraan dan pelaksanaan pembangunan pemerintahan selama lima tahun, sesuai Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jambi Tahun 2025-2029.

Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah periode lima tahun. Renstra memuat tujuan, sasaran dan strategi bagi penyelenggaraan program dan kegiatan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi yang harus dilaksanakan secara terpadu, sinergis, harmonis dan berkesinambungan. Sesuai Permendagri Nomor 86 Tahun 2017, Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2025-2029 ditetapkan melalui Peraturan Gubernur Jambi Nomor 18 Tahun 2025 tanggal 26 September 2025 Tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

##### **2.1.1. Visi dan Misi Kepala Daerah**

Visi Misi Gubernur Provinsi Jambi yang dituangkan dalam RPJMD Provinsi Jambi berupaya untuk menyinambungkan perencanaan periode 5 tahun sebelumnya (2016-2021) dengan perencanaan periode yang setelahnya (2025-2029). Visi Misi Gubernur Provinsi Jambi pada perencanaan periode 2025-2029 berkesinambungan dan melanjutkan keberhasilan capaian pembangunan dengan periode sebelumnya. Gubernur Jambi pada Sidang Paripurna Istimewa memaparkan pidato visi : “Mewujudkan Jambi MANTAP Berdaya Saing dan Berkelanjutan Tahun 2029 dibawah Ridho Allah SWT”

1. Jambi MANTAP : Suatu kondisi masyarakat Jambi yang maju dan Pemerintah Provinsi Jambi yang amanah dan profesional, dengan kondisi wilayah yang aman, nyaman dan tertib, sehingga tercipta tatanan keselarasan aspek sosial budaya, ekonomi, lingkungan hidup dan tata ruang wilayah.
2. Berdaya saing : Optimalnya pemanfaatan potensi daerah untuk mendorong

perekonomian dan kemajuan daerah. Stabilitas ekonomi makro terwujud dengan dukungan infrastruktur yang handal dan ekosistem inovasi yang baik. Demikian pula kondisi akses yang luas bagi permodalan masyarakat dari untuk lembaga mendapatkan keuangan turut meningkatkan skala ekonomi masyarakat, sehingga masyarakat dapat menjalankan berbagai aktivitas dan kegiatan produktif, meningkatnya iklim investasi, terwujudnya lingkungan ramah wisata, serta tersedianya lapangan dan kesempatan kerja..

3. Berkelanjutan : Terciptanya kondisi pembangunan yang seimbang antara pertumbuhan ekonomi, pelestarian lingkungan dan peningkatan kesejahteraan sosial. Pembangunan dilakukan secara holistik dan inklusif dengan memanfaatkan sumberdaya secara bijak, mendukung inovasi hijau, serta masyarakat berpartisipasi aktif dalam menciptakan masa depan yang lebih sehat, adil dan berkelanjutan bagi generasi sekarang dan mendatang..

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, ditetapkan 3 (tiga) Misi Pembangunan Provinsi Jambi Tahun 2021 – 2026, sebagai berikut:

1. Memantapkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Efisien, yaitu menerapkan tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih, dan melayani dengan didukung e-government yang terintegrasi.
2. Memantapkan Daya saing Daerah dan Produktivitas Bidang Pertanian, Perdagangan, Industri dan Pariwisata, yaitu transformasi menjadi daerah maju yang ditopang oleh sektor bernilai tambah tinggi, yaitu pertanian, perdagangan, industri dan pariwisata. Pengelolaan sumber daya alam diiringi dengan pembangunan infrastruktur handal dan perluasan akses masyarakat pada permodalan serta penciptaan ekosistem inovasi yang baik, sehingga akan menarik investasi serta memperluas lapangan pekerjaan.
3. Memantapkan Keberlanjutan Pembangunan dan Kualitas Sumberdaya Manusia, yaitu Pengelolaan sumber daya alam dan komoditas unggulan dilakukan dengan berwawasan lingkungan, ketahanan bencana dan perubahan iklim, serta pengendalian pemanfaatan ruang berdasarkan kearifan lokal untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan pembangunan. Kualitas sumberdaya manusia terus meningkat sehingga berdaya saing melalui perluasan akses pendidikan, kesehatan, olahraga, sosial budaya dan kesetaraan gender.

Selanjutnya visi misi tersebut dijabarkan dalam Tujuan dan Sasaran Pemerintah Daerah yang selengkapnya dituangkan dalam bagan alir cascade RPJMD Provinsi Jambi 2025-2029 sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Ringkasan Visi Misi RPJMD Provinsi Jambi 2025-2029

No	Misi	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
----	------	--------	------------------	---------	-------------------

1	Memantapkan tata kelola Pemerintahan yang Efektif dan Efisien.	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang akuntabel, transparan dan adaptif	Indeks Reformasi Birokrasi (Kondisi awal "BB", dan target capaian akhir "A")	Terwujudnya birokrasi yang transparan, melayani, berintegritas dan berbasis digita	Nilai AKIP
					Indek Keterbukaan Informasi

Sumber : RPJMD Provinsi Jambi 2025-2029

### 2.1.2 Tujuan

Berdasarkan misi yang telah ditentukan, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi telah menetapkan tujuan yang hendak dicapai yaitu sebagai berikut :

1. Terwujudnya sistem pengembangan sumber daya manusia aparatur berbasis kompetensi.
2. Terwujudnya BPSDM sebagai lembaga terakreditasi dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur secara terintegrasi di Provinsi Jambi.

### 2.1.3 Sasaran dan Strategi

Untuk menghasilkan tujuan sebagaimana yang diuraikan, sasaran strategis yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN;
- b. Meningkatnya kompetensi Aparatur.

Untuk mencapai sasaran tersebut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi telah menetapkan strategi sebagai berikut :

1. Menyusun rencana pengembangan sumber daya manusia aparatur berbasis kompetensi
2. Melakukan koordinasi dan konsultasi serta menyiapkan data dan anggaran sebagai wujud komitmen organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas SDM aparatur
3. Membuka peluang penyelenggaraan pengembangan kompetensi melalui kontribusi peserta.kabupaten/kota provinsi Jambi, luar Provinsi Jambi dan Instansi Vertikal.
4. Menyiapkan sarana prasarana dan tenaga pengampu materi berkualifikasidan bersertifikasi sesuai persyaratan penyelenggaraan pengembangan kmpetensi
5. Pelaksanaan pengembangan kompetensi berbasis kompetensi sesuai dengan SOP.
6. Menyiapkan fasilitas pendukung penyelenggaraan pelatihan melalui tatap muka, blended learning dan E-learning.
7. Mengembangkan proses pembelajaran melalui e-learning.
8. Meningkatkan koordinasi dan kerjasama dengan stakeholder dan instansi vertikal dalam rangka pengembangan kompetensi melalui anggaran kontribusi

### 2.1.4. Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan 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. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Dokumen tersebut memuat sasaran strategis, indikator kinerja, beserta target kinerja dan anggaran.

Penyusunan perjanjian kinerja instansi mengacu pada Renstra, RKT, IKU, dan anggaran atau DPA. Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Target
(1)	(2)	(3)
Meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompeten	25,56
Meningkatnya kompetensi aparatur	Persentase ASN dengan IP ASN dimensi kompetensi > 20	68,10

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

### 1.3 Rencana Anggaran Tahun 2025

Pada Tahun Anggaran 2025 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi mendapatkan alokasi anggaran target Pendapatan sebesar Rp.801.410.000,- yang berasal dari Retribusi Pemanfaatan Aset Daerah sebesar Rp. 191.250.000,- dan PAD lain-lain yang sah sebesar Rp.610.160.000,- sedangkan anggaran belanja setelah Perubahan APBD sebesar Rp. 22.851.735.738,- dengan rincian belanja operasi sebesar Rp 22.040.803.199,- serta Belanja Modal sebesar Rp.810.932.539,- yang diperuntukkan baik untuk mendukung pelaksanaan program yang berkaitan langsung dengan indikator sasaran strategis maupun program-program pendukung. yang didukung oleh 2 program dan 9 kegiatan serta 19 sub kegiatan.

#### 2.3.1. Target Belanja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi

Di dalam perencanaan pelaksanaan kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi menetapkan target belanja setelah perubahan sebesar Rp. 22.851.735.738,- dengan rincian Belanja Operasi sebesar Rp 22.040.803.199,- dan Belanja Modal sebesar Rp. 810.932.539,-

Tabel 2. 3 Target Belanja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi APBD Perubahan Tahun 2025

No	Uraian	Target	Prosentase
----	--------	--------	------------

1	Belanja Operasi	22.040.803.199,-	100
2	Belanja Modal	810.932.539,-	100
	<b>Jumlah</b>	<b>22.851.735.738,-</b>	<b>100</b>

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

### 2.3.2 Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis

Anggaran belanja langsung Tahun 2025 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi yang dialokasikan untuk pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 4 Anggaran Belanja Operasi per Sasaran Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi

No.	Sasaran	Anggaran (Rp)	Prosentase	Keterangan
1	2	3	4	5
1	Meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN	4.129.822.352	18,07	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
2	Terwujudnya birokrasi yang transparan, melayani, berintegritas dan berbasis digital	18.721.913.386	81.93	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
	<b>Jumlah</b>	<b>22.851.735.738</b>	<b>100</b>	

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

### 2.4 Instrumen Pendukung

Dalam rangka mencapai target kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2025, digunakan instrumen-instrumen yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam perencanaan dan pengendalian pembangunan daerah dengan membangun beberapa sistem informasi.

Perkembangan teknologi informasi yang semakin maju harus mampu dimanfaatkan dengan tepat, untuk mendukung proses perencanaan secara terbuka dan transparan, serta membuka akses informasi kepada masyarakat secara tepat dan cepat, sehingga seluruh lapisan masyarakat dapat terlibat aktif pada setiap proses pembangunan di Provinsi Jambi. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi selalu berbenah untuk menangkap segala peluang yang muncul sebagai akibat perkembangan teknologi informasi dalam usaha meningkatkan kinerjanya. Dalam upaya pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN berbasis teknologi informasi, maka beberapa kegiatan pengembangan kompetensi dilaksanakan dengan metode daring.

### **BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**

#### **3.1 Capaian Kinerja Tahun 2025**

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi tahun 2025 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam

pencapaian tujuan dan sasaran. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu :

Tabel 3. 1 Skala Nilai Peringkat Kinerja

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja	Kode
1.	$91 \leq 100$	Sangat Baik	Hijau Tua
2.	$76 \leq 90$	Tinggi	Hijau Muda
3.	$66 \leq 75$	Sedang	Kuning Tua
4.	$51 \leq 65$	Rendah	Kuning Muda
5.	$\leq 50$	Sangat Rendah	Merah

Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi beserta target yang juga merupakan target RPJMD dan capaian realisasinya dirinci sebagai berikut :

Pengukuran yang dilakukan adalah berdasarkan Rumus yang digunakan untuk menentukan Indikator Kinerja Utama (IKU) BPSDM Provinsi Jambi yaitu :

1. Indikator Kinerja Untuk Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi dengan menggunakan formulasi : Persentase IP ASN Yang telah terinput pada SIASN dibagi dengan JUmlah OPD se Prov.Jambi dikali dengan 100.
2. Indikator Kinerja untuk Persentase ASN dengan IP ASN Dimensi kompetensi  $\geq 20$  adalah dengan menghitung Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan kompetensi tahun berjalan dibagi dengan bobot kompetensi.

Tabel 3. 1.2 Capaian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2025

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	PERSEN TASE	KRITERIA/ KODE warna
1	2	3	4	5	6	7	8

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	PERSEN TASE	KRITERIA/ KODE warna
1	Meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompetensi	skor	25,56	21,30	82,88	Tinggi/ HIJAU MUDA
2	Meningkatnya kompetensi Aparatur	1. Persentase ASN dengan IP ASN Dimensi Kompetensi $\geq 20$	%	68,06	81,39	119,58	Sangat Baik/Hijau Tua
	Jumlah					202,46	
	Rata-rata					101,23	Sangat baik

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi memiliki 2 (dua) indikator sasaran yang digunakan untuk mengukur ketercapaian sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi. Pada tahun 2025, indikator sasaran yang pertama belum memenuhi target yang ditetapkan yaitu dari target 25,56 hanya terealisasi 21,30 atau 83,33%, sedangkan indikator sasaran yang kedua tercapai lebih dari target yaitu sebesar 119,58 % dari target yang ditetapkan. Sehingga apabila dihitung rata-rata pencapaian target terhadap kedua indikator adalah 101,23%.

### 3.1.1. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis

Pada tahun 2025 capaian kinerja secara menyeluruh dari seluruh indikator Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi rata-rata mencapai kinerja sebesar 210,32%. Secara detil capaian kinerja tersebut dijabarkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025, BPSDM Provinsi Jambi memiliki dua sasaran strategis yaitu :

#### **Sasaran Strategis 1 : Meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN.**

Capaian sasaran tersebut diukur dengan indikator kinerja sasaran yaitu Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompetensi. Adapun rincian capaian indikator kinerja sasaran tertera pada tabel berikut ini.

Tabel 3. 2 Capaian Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis 1 BPSDM Provinsi Jambi

Indikator Kinerja Sasaran	Target (%)	Realisasi (%)	Persentase Capaian Indikator (%)
Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompetensi	25,70	21,30	82,88

Sumber Data : BKD Provinsi Jambi Tahun 2025

Realisasi jumlah seluruh ASN Pemerintah Provinsi Jambi yang mengikuti pengembangan kompetensi Pada Tahun 2025 adalah sebanyak 3.532 orang dari seluruh jumlah ASN Provinsi Jambi sebanyak 70.299 orang sama dengan 5,02%.

Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Dimensi Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas:

- Diklat Kepemimpinan dengan bobot 15
- Diklat Fungsional /diklat teknis dengan bobot 15
- Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya dengan bobot 10%

Rumus yang digunakan untuk menghitung indeks profesionalitas ASN dilingkungan Pemerintah Provinsi Jambi adalah : Rekapitulasi ASN yang sudah menginput IP ASN Dimensi kompetensi pada aplikasi My.ASN dibagi dengan Jumlah OPD yang ada di Provinsi Jambi dikali 100. Dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Tabel.3.4. REKAPITULASI IP ASN PEMERINTAH PROVINSI JAMBI TAHUN 2024 DAN 2025**

NO	NAMA OPD	IP ASN DIMENSI KOMPETENSI		2024		2025	
		2024	2025	≥20 JP	≤20JP	≥20 JP	≤20JP
1	RUMAH SAKIT UMUM	25,12	30,08	√		√	
2	DINAS PENDIDIKAN	27,75	30,57	√		√	
3	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	23,71	27,53	√		√	
4	DINAS KEHUTANAN	21,1	24,04	√		√	
5	BADAN PEGEGAWAIAN DAERAH	24,66	28,05	√		√	
6	BADAN PENGHUBUNG	22,98	27,33	√		√	
7	DEINAS ENERGI SUMBER DAYA MINERAL	20,71	27,37	√		√	
8	DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN	19,33	26,31		√	√	
9	DINAS PEKERJAAN UMUM	19,46	26,24		√	√	
10	DINAS KSEHATAN	24,3	25,65	√		√	
11	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	22,15	25,45	√		√	
12	RUMAH SAKIT JIWA DAERAH	24,9	27,2	√		√	
13	KANTOR SATPOL.PP DAN DAMKAR	21,45	24,66	√		√	
14	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH	19,34	22,64		√	√	
15	DINAS KEPENDUDUKAN DAN CAPIL	22,33	25,05	√		√	
16	DINAS KOMINFO	21,86	27	√		√	

17	BAPPEDA	21,62	28,59	√		√	
18	BIRO UMUM SETDA	17,23	0		√		
19	BADAN RISET INOVASI DAERAH	25,51	29,75	√		√	
20	BIRO ADM.PIMPINAN	19,75					
21	BIRO PEMERINTAHAN	23,57		√			
22	BIRO ADM.PEMBANGUNAN	17,33			√		
23	BADAN PENGEMBANGAN SDM	19,14	23,64		√	√	
24	KESBANGPOL	20,83	25	√		√	
25	DINAS KEBUDAYAAN PARIWISATA	20,79	26,29	√		√	
26	DINAS PEMBERDAYAAN PPA	21,85	27,63	√		√	
27	DINAS TANAMAN PANGAN	22,01	25,07	√		√	
28	INSPEKTORAT	26,44	27,17	√		√	
29	SEKRETARIAT DEWAN	21,45	26,43	√		√	
30	BIRO PENGADAAN BARANG/JASA	21,18		√			
31	DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP	20,98	25,2	√		√	
32	DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN	22,9	28,35	√		√	
33	DINAS PERKEBUNAN	21,9	26,67	√		√	
34	BIRO KESRA	5			√		
35	DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA	21,45	25,48	√		√	
36	DINAS KOPERASI UMKM	23,55	23,49	√		√	
37	BIRO HUKUM	20,95		√			
38	DMPTSP	21	24,3	√		√	
39	DINAS PEHUBUNGAN	21,6	26,15	√		√	
40	BIRO EKONOMI	23,75		√			
41	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA	21,9	27	√		√	
42	DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN	10	25,07		√	√	
	HOLTIKULTURA						
43	SETDA + UNSUR PIMPINAN	21,11	23,18	√		√	
	PERSENTASE JUMLAH IP ASN DIMENSI KOMPETENSI	915,94	893,32	35	8	36	0
	RATA - RATA IP ASN DIMENSI KOMPETENSI	21,30	20,77	81,40	18,60	100,00	0,00

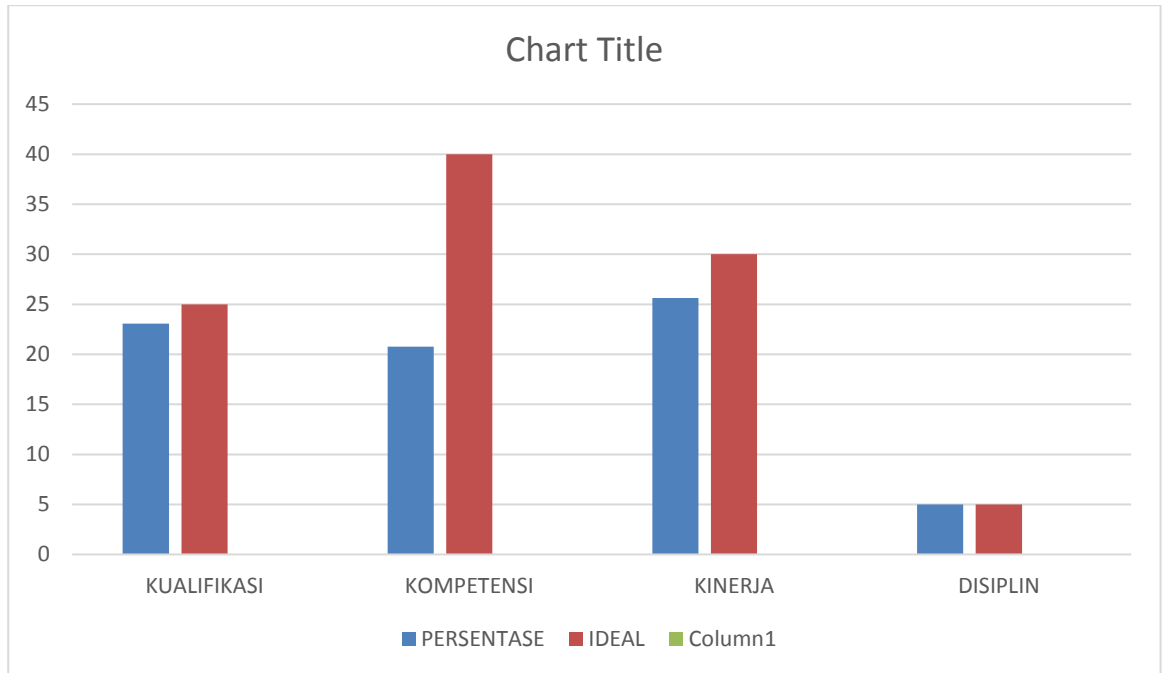
Sumber : BKD Provinsi Jambi

Dengan menggunakan rumus capaian indikator kinerja maka diperoleh persentase capaian indikator kinerja sasaran strategis pertama yaitu 20,77 % dari target 25,56 atau hanya tercapai 81,26%.

Berdasarkan table tersebut maka dapat dilihat bahwa pada Tahun 2024 dari 43 OPD yang ada pada Pemerintah Provinsi Jambi terdapat 36 OPD yang telah menginput IP ASN dimensi kompetensi lebih dari 20 sedangkan yang masih dibawah 20 adalah 18,60%. Sedangkan pada Tahun 2025 terdapat 36 OPD yang sudah melakukan penginputan data pada aplikasi My ASN. Angka ini mencapai 100%, sehingga apabila dianalisis penyebab telah terpenuhinya Pengembangan kompetensi lebih dari 20 adalah karena beberapa ASN sudah menginput sertifikat Pengembangan Kompetensi pada aplikasi masing-masing.

Indeks Profesionalitas ASN dihitung berdasarkan skor ideal tiga indikator yaitu : Dimensi Kualifikasi skor ideal adalah 25, Kompetensi skor ideal adalah 40 , kinerja skor ideal adalah 30 dan Disiplin skor ideal adalah 5. Hal ini dapat dilihat dari Tabel berikut ini :

Tabel. 3.5. GRAFIK PERBANDINGAN SKOR IDEAL IP ASN



Dari table diatas terlihat bahwa IP ASN Dimensi Kompetensi pada Tahun 2025 baru mencapai skor 20,77 masih jauh dibawah skor ideal yaitu 40. Untuk mencapai skor ideal, maka untuk Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Jambi melakukan upaya untuk mencapai skor ideal diantaranya adalah :

1. Meningkatkan profesionalitas ASN melalui Pengembangan Kompetensi ASN dilingkungan Pemerintah Provinsi Jambi.
2. Meningkatkan kenyamanan kepada Peserta Diklat dengan melakukan perbaikan sarana dan prasarana yang tersedia pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi.
3. Melakukan sinergitas dengan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam mencapai sasaran strategis yaitu meningkatnya pengetahuan, keahlian dan ketrampilan ASN serta Meningkatnya kompetensi aparatur.

### Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya kompetensi Aparatur

Capaian sasaran tersebut diukur dengan indikator kinerja sasaran yaitu Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompetensi.  $\geq 20$ . Adapun rincian capaian indikator kinerja sasaran strategis yang ke 2 adalah Persentase ASN dengan Indeks Profesionalitas ASN Dimensi KOMPETENSI lebih dari 20. Untuk pencapaian target indicator ini dapat dilihat sebagaimana Tabel dibawah ini :

Tabel 3. 6 Capaian Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis 2 BPSDM Provinsi Jambi

Indikator Kinerja Sasaran	Target (%)	Realisasi (%)	Persentase Capaian Indikator (%)
---------------------------	------------	---------------	----------------------------------

Persentase ASN dengan Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompetensi $\geq 20$	68,06	81,40	118,65
-------------------------------------------------------------------------------	-------	-------	--------

Rumus yang digunakan untuk menformulasikan indikator sasaran strategis yang ke 2 yaitu Peresentase ASN dengan IP ASN lebih dari 20 adalah dengan menghitung jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi pada Tahun 2025 dibagi dengan bobot kompetensi ASN yaitu 40%

Adapun rincian jumlah ASN Provinsi Jambi yang mengikuti pengembangan kompetensi per jenis diklat pada Tahun 2025 dari target sebanyak 3.700 orang terealisasi sebanyak 3.532 orang atau 95,45% sebagaimana tertera pada tabel berikut ini.

Tabel.3.6 Tabel Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Tahun 2025

NO.	NAMA DIKLAT/PELATIHAN	TARGET 2025 (Orang)	REALISASI PESERTA PELATIHAN				KELULUSAN DIKLAT		TIDAK LULUS	
			LK	PR	JML	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
I	<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	<b>3.700</b>	<b>2.088</b>	<b>1.444</b>	<b>3.532</b>	<b>95,45</b>	3.532	98,99	36	1,01
A	<b>Pengembangan Kompetensi Teknis Inti</b>	<b>430</b>	<b>225</b>	<b>210</b>	<b>437</b>	<b>101,62</b>	<b>437</b>	<b>437</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1	BIMTEK PENGARUSUTAMAAN GENDER DAN PERENCANAAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER	20	15	15	30	150	30	100	0	0
2	PELATIHAN PENGADAAN BARANG DAN JASA LEVEL I (MOOC)	80	45	34	79	98,75	79	100	0	0
3	PELATIHAN TEKNIS PPK TYPE C (MOOC)	65	12	4	16	24,61	16	100	0	0
4	PELATIHAN KEWIRUSAHAAN PURNA BAKTI BAGI ASN	30	10	20	30	100	30	100	0	0
5	PELATIHAN DASAR MANAJEMEN BENCANA	30	24	6	30	100	30	100	0	0
6	BIMTEK PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH	30	10	20	30	100	30	100	0	0
7	Workshjop ANALISIS DAMPAK LINGKUNGAN	30	14	16	30	100	30	100	0	0
8	WORKSHOP TATA RUANG	25	11	14	25	100	25	100	0	0
9	BIMTEK PENGELOLAAN USAHA MILIK DESA	30	12	16	30	100	30	100	0	0

10	Webinar Peningkatan SDM Pengurus Koperasi,	30	30	37	67	223,33	67	100	0	0
11	Seminar Satuan Pendidikan Aman Bencana Sesuai Permendikbud No. 33 Tahun 2019	30	30	10	40	133,33	40	100	0	0
12	Bimtek Bendahara Pengeluaran dana BOS SMK/SMA	30	12	18	30	100	30	100	0	0

No	NAMA DIKLAT/PELATIHAN	Target 2025 (Orang)	REALISASI PESERTA PELATIHAN				KELULUSAN DIKLAT		TIDAK LULUS	
			LAKI-LAKI	PR	JUMLAH	%	JUMLAH	%	JUMLAH	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
B	<b>Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Fungsional</b>	<b>220</b>	<b>109</b>	<b>110</b>	<b>219</b>	<b>99,54</b>	<b>219</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1	Pelatihan Peningkatan Kapasitas Penyuluh Pertanian	30	17	14	31	103,33	31	100	0	0
2	Bimtek SAKIP	30	14	16	30	100	30	100	0	0
3	Bimtek Wawasan Kebangsaan	30	18	12	30	100	30	100	0	0
4	Bimtek Inovasi Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik	30	13	15	28	93,33	28	93,33	0	0
5	Bimtek Perencanaan Daerah	30	17	13	30	100	30	100	0	0
6	Bimtek ASN Berakhlak	30	12	18	30	100	30	100	0	0
7	Seminar Pemanfaatan rumah Pendidikan dalam pembelajaran guru SMA/SMK se Provinsi Jambi	40	18	22	40	100	40	100	0	0

	NAMA DIKLAT/PELATIHAN	Target 2025 (Orang)	REALISASI PESERTA PELATIHAN				KELULUSAN DIKLAT		TIDAK LULUS	
			LAKI-LAKI	PR	JUMLAH	%	JUMLAH	%	JUMLAH	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
C	<b>Pengembangan Kompetensi Manajerial</b>	<b>3010</b>	<b>1714</b>	<b>1.124</b>	<b>2.864</b>	<b>95,14</b>	<b>2.864</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1	Seminar Peningkatan Kapasitas Kades	69	50	8	58	84,06	58	100	0	0
2	Seminar Peningkatan Kapasitas Camat	141	139	2	141	100	141	100	0	0
3	Seminar Peningkatan Kapasitas Anggota DPRD	109	63	5	68	62,39	68	100	0	0
4	Seminar Peningkatan Kapasitas Kades angkatan 2	69	28	22	50	72,46	50	100	0	0

5	Bimtek Publik Speaking	50		50	50	100,00	50	100	0	0
6	Penyuluhan Anti Korupsi Bagi Pejabat Administrator	50	40	10	50	100,00	50	100	0	0
7	Penyuluhan Anti Korupsi Bagi Pejabat Pengawas	50	36	13	49	98,00	49	100	0	0
8	Workshop Kasubbag TU SMA	100	23	20	43	43,00	43	100	0	0
9	Workshop Penyusunan Renja dan Resntra Bagi Kasubbag Program	50	19	18	37	74,00	37	100	0	0
10	Workshop Penyusunan Laporan Keuangan	50	36	14	46	92,00	46	100	0	0
12	PKA Angkatan 10	40	29	11	40	100	40	100	0	0
13	PPPK	1995	1099	896	1995	100	1995	100	0	0
14	Latsar Provinsi Jambi	25	12	13	25	100	25	100	0	0
15	Peningkatan kapasitas eselon 2 (anti korupsi)	55	51	4	55	100	55	100	0	0
16	Workshop Kasubbag TU SMK	41	39	2	41	100	41	100	0	0
17	Latsar CPNS Kabuapten Tanjung Jabung Barat	116	80	36	116	100	116	100	0	0

No	NAMA DIKLAT/PELATIHAN	Target 2025 (Orang)	REALISASI PESERTA PELATIHAN				KELULUSAN DIKLAT		TIDAK LULUS	
			LAKI-LAKI	PR	JUMLAH	%	JUMLAH	%	JUMLAH	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
D	Sertifikasi Kompetensi Level-1 Pengadaan Barang/Jasa	40	40	0	40	100	4	10	36	90

Tabel 3. 3 Rincian peserta yang mengikuti pengembangan kompetensi perjenis diklat Tahun 2025

No	Jenis Diklat	satuan	target	Realisasi	capaian	Keterangan
A	Persentase ASN Yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manaejerial, dan fungsional	%	3,78	3,65	96,56	
B	Persentase Realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang Dilaksanakan	%	100	100	100	
C	Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi	%	0,63	0,67	106,34	

No	Jenis Diklat	satuan	target	Realisasi	capaian	Keterangan
D	Pesentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	%	5,37	7,28	135,56	
	<b>Jumlah</b>		<b>109,78</b>	<b>111,60</b>	<b>438,46</b>	
	<b>Rata-Rata</b>				<b>109,61</b>	

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

### Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya kompetensi Aparatur.

Capaian sasaran tersebut diukur dengan indikator kinerja sasaran yaitu Persentase ASN dengan IP ASN Dimensi Kompetensi  $\geq 20$ . Adapun rincian capaian indikator kinerja sasaran tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 4 Capaian Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis 2a BPSDM Provinsi Jambi

Indikator Kinerja Sasaran	Target	Realisasi	Persentase Capaian Indikator
	(%)		
Persentase ASN dengan IP ASN Dimensi Kompetensi $\geq 20$	68,1	81,40	<b>119,51</b>

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

Pada tahun 2025 ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi sebanyak 3.532 orang dari total seluruh ASN dilingkungan Pemerintah Provinsi Jambi sebanyak 18.988 orang sama dengan 18,60%. dari seluruh ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi skor ASN dengan nilai minimal 20 sebanyak 20,77 % dari seluruh ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi.

Instrumen Pengukuran pada diklat kepemimpinan bobot penilaiannya sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang telah - 9 mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
- b. 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.

Instrumen Pengukuran pada diklat fungsional bobot penilaiannya sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki;
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan belum mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki.

Instrumen Pengukuran pada diklat teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP dengan bobot penilaian sebagai berikut :

- a. 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;
- b. 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;
  - c. 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;
  - d. 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.

Instrumen Pengukuran pada seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnya dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- a. 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;
- b. 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;
- c. 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;
- d. 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. (8) Keikutsertaan dalam seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnya tersebut dibuktikan dengan sertifikat/surat tugas dan sejenisnya.

Capaian kinerja berdasarkan periode rencana strategis tahun 2025-2029 adalah capaian pertama kali, namun pada tahun 2024 indikator ini telah ada didalam aplikasi SI ASN dan terukur.

Tabel 3. 5 Capaian Kinerja 2025-2029

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Capaian (%)				
			2025	2026	2027	2028	2029
1	Meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN	1. Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompeten	25,70	26	27	28	29

2	Meningkatnya kompetensi Aparatur	1. Persentase ASN dengan IP ASN Dimensi Kompetensi $\geq 20$	68,1	68,2	68,3	68,4	68,5
---	----------------------------------	--------------------------------------------------------------	------	------	------	------	------

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

Pencapaian indikator kinerja berdasarkan sebagai berikut :

1. Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompetensi tahun 2025 sebesar 21,30% dari target 25,70% atau hanya tercapai sebesar 82,88 %.

Penyebab ketidak capaian target adalah karena masih adanya ASN yang belum mengupload sertifikat pengembangan kompetensi pada aplikasi masing-masing.

2. Persentase ASN dengan IP ASN Dimensi Kompetensi  $\geq 20$  pada Tahun 2025 adalah sebesar 81,39% dari 68,10% atau tercapai sebesar 119,51%.

Indikator ini merupakan indikator pertama untuk periode tahun rencana strategis 2025 s/d 2029, dikarenakan pada tahun 2025 merupakan tahun awal dari periode rencana strategis. Setiap tahun BPSDM menyelenggarakan pengembangan SDM (pengembangan kompetensi, sertifikasi/uji kompetensi diharapkan pada tahun selanjutnya penyelenggaraan pengembangan SDM tetap terlaksana mengingat setiap ASN wajib memenuhi pengembangan kompetensi baik teknis, manajerial dan sosio kultural 20 JP/tahun berdasarkan Pasal 233 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah beserta perubahannya menyatakan bahwa Pegawai ASN yang menduduki kepala perangkat daerah harus memenuhi persyaratan kompetensi, teknis, manajerial, sosial kultural dan pemerintahan.

Tabel 3. 6 Capaian Kinerja dengan target jangka menengah dan renstra

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	PERSEN TASE	KRITERIA/ KODE warna
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompeten	skor	25,7	21,30	82,88	tinggi
2	Meningkatnya kompetensi Aparatur	Persentase ASN dengan IP ASN Dimensi Kompetensi $\geq 30$		68,1	81,39	119,51	Sangat baik
	Rata-rata					101,19	

Adapun faktor-faktor yang menjadi pendorong keberhasilan pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2025 antara lain sebagai berikut :

- a. Manajemen, dorongan dan pengawasan dari kepala badan dari tahap perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi sudah berjalan sinergis.
- b. Adanya kebijakan Pemerintah dengan diterbitkannya Peraturan yang berkenaan dengan pengembangan kompetensi ASN yaitu Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2018 Tentang Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah dan Peraturan Menpan RB Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Adapun faktor-faktor yang menjadi penghambat keberhasilan pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2025 antara lain sebagai berikut :

- a. Keterbatasan sarana, prasarana serta sumber daya manusia BPSDM dalam melakukan pengembangan kompetensi.
- b. Kurangnya motivasi dari peserta diklat dalam pengembangan kompetensi ASN
- c. Kurangnya penekanan dan tuntutan pengembangan kompetensi ASN dari Kepala Daerah.
- d. Terbatasnya Anggaran pengembangan kompetensi.
- e. Masih banyaknya ASN yang belum mengupload sertifikat pengembangan kompetensi pada aplikasi My ASN untuk mengukur IP ASN dimensi kompetensi.

### 3.1.3. Analisis Efisiensi

Analisis efisiensi ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 3. 7 Analisis efisiensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2025

No	Sasaran	Indikator	% Capaian Kinerja ( $\geq 100\%$ )	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	Meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompeten	82,88%	92,95	
2	Meningkatnya kompetensi Aparatur	1. Persentase ASN dengan IP ASN Dimensi Kompetensi $\geq 20$	119,51%	92,95	1,19

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

Berdasarkan tabel di atas, kinerja sasaran strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi telah melebihi target, dengan tingkat efisiensi rata-rata sebesar

1,19%. Efisiensi anggaran untuk mencapai sasaran diperoleh melalui perbaikan proses bisnis, pemanfaatan teknologi informasi dan penghematan penggunaan sarana prasarana.

Tabel 3. 8 Analisis program /kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

No	Sasaran	Indikator	% Capaian Kinerja ( $\geq 100\%$ )	% Penyerapan Anggaran	Program
1	Meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompeten	82,88	92,95	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
2	Meningkatnya kompetensi Aparatur	1. Persentase ASN dengan IP ASN Dimensi Kompetensi $\geq 20$	119,51	92,95	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

Perjanjian Kinerja Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompeten dan Persentase ASN dengan IP ASN Dimensi Kompetensi  $\geq 30$  merupakan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Program yang menunjang pencapaian target perjanjian kinerja adalah Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan kegiatan :

1. Pengembangan Kompetensi Teknis
2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

### 3.2 Realisasi Anggaran

Penyerapan anggaran belanja tak langsung pada tahun 2025 sebesar Rp. 12.165.939.116,00 atau sama dengan (95,54%) dari total anggaran yang dialokasikan yaitu 13.784.475.031,00 dari total anggaran yang dialokasikan. Realisasi anggaran untuk program/kegiatan utama sebesar Rp.3.838.512.086 (92,95%), sedangkan realisasi untuk program/kegiatan pendukung sebesar Rp. 16.990.310.634,94,- (90,75%). Adapun rincian total realisasi anggaran yang dikelola Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2025 sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Rp.16.990.310.634,94 atau (90,75%)
2. Program Pengembangan SDM sebesar Rp. 3.838.512.086,- atau 92,95%.

Jika dikaitkan antara kinerja pencapaian sasaran dengan penyerapan anggaran, pencapaian sasaran yang relatif baik dan diikuti dengan penyerapan anggaran kurang dari

100% menunjukkan bahwa dana yang disediakan untuk pencapaian sasaran pembangunan tahun 2025 telah mencukupi.

Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2025 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3. 9 Anggaran dan Realisasi per Sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2025

No.	Sasaran	Indikator	Kinerja			Anggaran		
			Target%	Realisasi%	% Capaian kinerja	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Realisasi (%)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompetensi	25,7	21,30	82,87	18.721.913.385,00	16.990.310.634,94	90,75
2	Meningkatnya kompetensi Aparatur	Persentase ASN dengan IP ASN Dimensi Kompetensi $\geq$ 30	68,1	81,39	119,51	4.129.822.353,02	3.838.512.086,00	92,95
Belanja langsung pendukung						9.067.260.707	8.662.883.604,94	95,54
Belanja tidak langsung						13.784.475.031	12.165.939.116,00	88,26
Total Belanja						22.851.735.738	20.828.822.720,94	91,15

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2025

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Penyelenggaraan kegiatan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun Anggaran 2025 merupakan tahun pertama dari Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029. Keberhasilan yang dicapai berkat kerja sama dan partisipasi semua pihak dan diharapkan dapat dipertahankan serta ditingkatkan. Sementara itu, untuk target-target yang belum tercapai perlu diantisipasi dan didukung oleh berbagai pihak.

Hasil laporan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 dapat disimpulkan sebagai berikut:

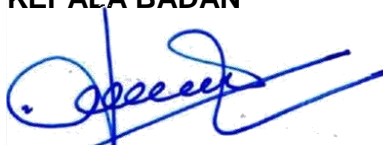
1. Dari analisis “Meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN”, dengan indikator Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompeten, realisasi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 adalah sebesar 21,30% dan capaian atas realisasi sebesar 25,70%.
2. Untuk analisis sasaran “Meningkatnya kompetensi Aparatur”, dengan indikator Persentase ASN dengan IP ASN Dimensi Kompetensi  $\geq 20$  dengan realisasi 81,39 % dan capaian atas realisasi sebesar 68,10. %.
3. Secara umum, pencapaian target tidak mengalami kendala yang signifikan, meskipun demikian masih terdapat permasalahan yang dapat menghambat peningkatan kinerja, seperti rendahnya motivasi peserta pelatihan dalam meningkatkan nilai kelulusan pelatihan.

Langkah-langkah yang akan diambil untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dapat dirumuskan Rencana Tindak Lanjut sebagai berikut :

1. Melaksanakan sosialisasi pentingnya peningkatan kompetensi ASN melalui pelatihan dan uji kompetensi.
2. Melakukan penginputan sertifikat pengembangan Kompetensi pada aplikasi My ASN untuk mengukur Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi.
3. Melakukan pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan yang lebih berkualitas, melalui pendekatan 4 (empat) pilar Balance Score Card (BSC) yang meliputi pendekatan customer perspective, internal process, financial perspective, dan learning and growth perspectiv.

Demikian Laporan Kinerja (LKj) BPSDM Provinsi Jambi Tahun Anggaran 2025 yang dapat disajikan sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksana tugas dan fungsi berdasarkan kewenangan yang diberikan sesuai dengan ketentuan dan pelaksanaan perundang-undangan yang berlaku.

**Ditetapkan di : Jambi**  
**Pada Tanggal : 31 Desember 2025**  
**KEPALA BADAN**



**H. MUKTI, SE, ME**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 197011121999031002



**PEMERINTAH PROVINSI JAMBI**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan. H. Agus Salim No. 19, Kota baru, Jambi 36129 Telp. (0741) 41124, 42170, Fax. (0741) 42976,  
Website : [www.bandiklatda.jambiprov.go.id](http://www.bandiklatda.jambiprov.go.id). Facebook : bpsdm provinsi jambi,

Email : [bpsdm.provinsijambi@gmail.com](mailto:bpsdm.provinsijambi@gmail.com)

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**PROVINSI JAMBI**  
**SELAKU PENGGUNA ANGGARAN**  
**NOMOR : 65/KEP.BPSDM-1.2./IX/TAHUN 2025**  
**Tentang**

**PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA**

**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAMBI**

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Kementerian / Lembaga / Provinsi / Kabupaten / Kota dalam suatu Peraturan Menteri / Kepala Lembaga / Gubernur / Bupati / Walikota.
- Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
2. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2005 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2004-2009;
3. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Menteri Negara Sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2006 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2006;
4. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
5. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.Pan/5/2007 tentang. Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;

7. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Jambi Tahun 2009 Nomor 6);
8. Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi
9. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2009 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jambi Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jambi Tahun 2016 Nomor 6);
10. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jambi Tahun 2016- 2021 (Lembaran Daerah Provins Jambi Tahun 2016 Nomor7);
11. Peraturan Gubernur Jambi Nomor 59 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi;

**MEMUTUSKAN:**

- Menetapkan :
- PERTAMA** : Indikator Kinerja Utama sebagaimana tercantum dalam lampiran peraturan ini, merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan oleh masing-masing unit kerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi untuk menetapkan rencana kinerja tahunan, menyampaikan rencana kerja dan anggaran, menyusun laporan akuntabilitas kinerja serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Rencana Strategis BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2023
- KEDUA** : Penyusunan laporan akuntabilitas Kinerja dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja dilakukan oleh pimpinan unit kerja dan disampaikan kepada Gubernur Jambi
- KETIGA** : Inspektorat Wilayah Provinsi Jambi melakukan :  
 a. review atas capaian kinerja setiap unit kerja dalam rangka meyakinkan keandalan informasi yang disajikan dalam laporan akuntabilitas kinerja:  
 b. evaluasi terhadap pelaksanaan penyusunan laporan kinerja dan melaporkan hasil evaluasi kepada Gubernur Jambi.
- KEEMPAT** : Peraturan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan  
Jambi, di

Pada tanggal 2025

**KEPALA BADAN**



**H. MJKTI, SE, ME**

Pembina Utama Muda

NIP. 197011121999031002



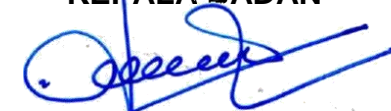
**INDIKATOR KERJA UTAMA (IKU)  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAMBI  
TAHUN 2025 - 2029**

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Formulasi	Sumber Data	Ket
1	Tujuan : Meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompeten	Bobot diklat kepemimpinan + Bobot diklat fungsional + Bobot Diklat Teknis + Bobot Seminar//Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya (Pada Aplikasi SiASN)	SI ASN	
	Sasaran : Meningkatnya kompetensi Aparatur	Persentase ASN dengan IP ASN Dimensi Kompetensi $\geq 30$	$\frac{\text{Jumlah ASN Bobot Kompetensi}}{\text{Jumlah ASN yang menginput My ASN}} \geq 30 \times 100\%$	SI ASN	

Ditetapkan  
Jambi,

di

Pada tanggal 2025  
**KEPALA BADAN**



**H. MUKTI, SE, ME**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 197011121999031002



## 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 : **H. Mukti, SE, ME**

Jabatan : **Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi**

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **Dr. H. AL HARIS, S.Sos, M.H.**

Jabatan : **Gubernur Jambi**

selaku atasan langsung 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.

Jambi, Maret 2025

**Pihak Kedua,**

**Pihak Pertama,**

dto

**Dr. H. AL HARIS, S.Sos, M.H.**

**H. MUKTI, SE, ME**

Pembina Utama Muda

NIP. 197011121999031002



## LAMPIRAN PENGHARGAAN



Lampiran 1 Akreditasi Lembaga BPSDM 1

Lampiran 2 Akreditasi Lembaga BPSDM 2



Lampiran 3 Akreditasi PKA,PKP dan Latsar 1



Lampiran 4 Penghargaan Keterbukaan Informasi Publik



Lampiran 5 Akreditasi Lembaga Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa





**PEMERINTAH PROVINSI JAMBI**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan H. Agus salim No. 19 Kotabaru Jambi Telp.(0741) 41124, 42170,Fax (0741) 42976

---

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**PROVINSI JAMBI**  
**SELAKU PENGGUNA ANGGARAN**  
**NOMOR : SK- /BPSDM-1.2/III/2025**  
**TENTANG**  
**PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAMBI**

- Menimbang : a. Dalam rangka penyusunan laporan kinerja BPSDM Provinsi Jambi, maka perlu dibentuk Tim Penyusun Laporan Kinerja Tahun 2022 BPSDM Provinsi Jambi yang terdiri dari Pembina, Penanggungjawab, Koordinator, dan Anggota;
- b. Bahwa Tim Penyusun Laporan Kinerja (LKj) yang namanya tersebut dalam lampiran surat keputusan ini dipandang cakap dan mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab;
- Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tatacara Penguendalian dan Evaluasi Rencana Pembangunan;
3. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah
5. Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20/M.PAN/11/2018 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama
6. Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
8. Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB Nomor 53 Tahun 2014, tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tatacara Riviui atas LkjIP;

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan Pertama : Pembentukan Tim Penyusun Laporan Kinerja
- : Menunjuk dan mengangkat pejabat/pegawai yang namanya tercantum dalam lampiran Surat Keputusan ini sebagai Tim Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) pada BPSDM Provinsi Jambi
- Kedua : Tim bertugas menghimpun dan menyusun bahan-bahan laporan yang relevan dan menyusunnya sebagai berikut :
1. LkjIP
  2. Dokumen Perjanjian Kinerja (PK)
  3. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun
  4. Riviui Indikator Kinerja Utama (IKU)

Ketiga


5. Rivi Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) tahun 2022-2026)

: Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudia hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya

**Ditetapkan di : Jambi**

**Pada Tanggal : Maret 2025**

**KEPALA BADAN**



**H. MUKTI, SE, ME**

Pembina Utama Muda

NIP. 197011121999031002

Lampiran : Surat Keputusan Pembentukan Tim Penyusun Laporan Kinerja  
Nomor : SK-20/BPSDM-1.2/III/2025  
Tanggal : 12 Maret 2025

**PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAMBI**

No.	Jabatan	Kedudukan Dalam Tim
1	Kepala Badan	Pembina
2	Sekretaris	Ketua
3	Kepala bidang sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan	Koordinator Bidang
4	Kepala bidang pengembangan kompetensi teknis inti	Koordinator Bidang
5	Kepala bidang pengembangan kompetensi teknis umum dan fungsional	Koordinator Bidang
6	Kepala bidang pengembangan kompetensi manajerial	Koordinator Bidang
7	Kasubbag Program dan Pelaporan	Anggota
8	Kasubbag Keuangan dan Aset	Anggota
9	Bendahara Pengeluaran	Anggota
10	Staf Bagian Program dan Pelaporan	Anggota/Operator

**Ditetapkan di : Jambi  
Pada Tanggal : 12 Maret 2025  
KEPALA BADAN**



**H. MUKTI, SE, ME**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 197011121999031002



## LAMPIRAN MATRIKS TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI SAKIP PEMERINTAH PROVINSI JAMBI TAHUN 2024 (2025)

No.	Rekomendasi LHE 2024	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Status / Progress Penyelesaian
1.	Menyelaraskan dokumen perencanaan kinerja antara Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan Perjanjian Kinerja Eselon II Tahun 2025	Telah selesai disusun dan dalam proses penyelarasan	1 dokumen	September 2025 – Oktober 2025	BPSDM Provinsi Jambi	Dalam proses penyusunan dan perbaikan
2.	Menyempurnakan rumusan sasaran strategis dan indikator kinerja sesuai dengan level jabatan (cascading) dengan memperhatikan kriteria SMART (Specific, Measureable, Achievable, Relevan, Time Bond) serta memastikan penentuan target kinerja terukur, selaras dan dapat dicapai	<b>Sasaran strategis dan cascading telah disusun dengan memperhatikan CSF (critical Succes Factor) agar memenuhi kriteria SMART dan telah disupervisi oleh Biro Organisasi dan Bappeda Provnsi Jambi</b>	1 dokumen	September 2025 – Oktober 2025	BPSDM Provinsi Jambi	Dalam proses penyusunan dan perbaikan
3.	Memastikan bahwa Perencanaan Kinerja/Perjanjian Kinerja untuk seluruh pegawai teridentifikasi pada Pohon Kinerja dan/atau cascading Kinerja	Akan memeriksa perjanjian kinerja seluruh pegawai berdasarkan pohon kinerja	1 dokumen	September 2025 – Oktober 2025	BPSDM Provinsi Jambi	Dalam proses pemeriksaan
4.	Mendokumentasikan kegiatan pengukuran kinerja yang melibatkan pejabat yang berwenang	<b>Telah dilaksanakan rapat evaluasi berkala dengan laporannya</b>	1 kegiatan	September 2025 – Oktober 2025	BPSDM Provinsi Jambi	Persiapan rapat evaluasi
5.	Melaporkan hasil monitoring dan evaluasi rencana aksi dan/atau rencana kerja secara tepat waktu	Laporan dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala melalui aplikasi siPAket dan E-Sakip	1 laporan	September 2025 – Oktober 2025	BPSDM Provinsi Jambi	Dalam proses penyusunan untuk triwulan berikutnya dan pengecekan kembali
6.	Menyajikan informasi terkait faktor pendorong, penghambat, dan upaya perbaikan yang akan dilakukan dalam laporan monev rencana kerja triwulan	Telah menyajikan faktor pendorong, penghambat, dan upaya perbaikan yang akan dilakukan dalam laporan monev rencana kerja triwulan pada aplikasi laporan siPaket dan laporan triwulan	1 laporan	September 2025 – Oktober 2025	BPSDM Provinsi Jambi	Dalam proses perbaikan dan pelaporan
7.	Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja dalam pengambilan keputusan dan menyusun kebijakan terkait pemberian penghargaan dan sanksi pada lingkup unit kerja	Penghargaan dan Sanksi berdasarkan Keputusan Gubernur Jambi Nomor 673/KEP.GUB/INSPEKTORAT/VIII/2025 tentang Penghargaan dan/atau sanksi kepada perangkat daerah atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	1 kegiatan	September 2025 – Oktober 2025	BPSDM Provinsi Jambi	Telah terbit

No.	Rekomendasi LHE 2024	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Status / Progress Penyelesaian
		instansi pemerintah perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi				
8.	Menggunakan informasi capaian kinerja pada laporan kinerja sebagai dasar penentuan target kinerja tahun selanjutnya	Target kinerja telah dituangkan dalam dokumen renstra untuk 5 tahun 2021 s/d 2025 (BAB VI)	1 dokumen	September 2025 – Oktober 2025	BPSDM Provinsi Jambi	Telah disusun sebagaimana terlampir
9.	Menggunakan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk perbaikan perencanaan kinerja dan mengambil langkah konkrit terkait informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja	Merumuskan Langkah-langkah perbaikan perencanaan kinerja	1 kegiatan	September 2025 – Oktober 2025	BPSDM Provinsi Jambi	Dalam proses persiapan

Lampiran 6 Matriks Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sakip Pemerintah Provinsi Jambi Tahun 2024 (2025)