

**BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH**



**LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH**

(LKjIP)



**Tahun
2018**

Jateng
gayeng

KATA PENGANTAR

Sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja, maka disusunlah Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjiP) merupakan wujud pertanggungjawaban pejabat publik kepada masyarakat tentang kinerja lembaga pemerintah selama satu tahun anggaran. Kinerja BPSDMD Provinsi Jawa Tengah telah diukur, dievaluasi, dianalisis dan dijabarkan dalam bentuk dokumen Laporan Kinerja BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. Tujuan penyusunan LkjiP adalah untuk menggambarkan penerapan Rencana Strategis (Renstra) dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi di masing-masing perangkat daerah, serta keberhasilan capaian sasaran saat ini untuk percepatan dalam meningkatkan kualitas capaian kinerja yang diharapkan pada tahun yang akan datang. Penyusunan LkjiP juga dapat memberikan gambaran penerapan prinsip-prinsip *good governance*, yaitu dalam rangka terwujudnya transparansi dan akuntabilitas di lingkungan pemerintah.

Dalam penyusunannya, diupayakan untuk memanfaatkan perangkat pengukuran kinerja meliputi perencanaan kinerja, penetapan indikator dan proses pengukuran kinerja secara optimal, agar menjadi representasi yang obyektif mengenai hasil kinerja BPSDMD Provinsi Jawa Tengah periode Tahun 2018. Demikian Laporan Kinerja ini kami susun, semoga bermanfaat dan dapat digunakan sebagai bahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya untuk peningkatan kinerja di masa mendatang.

Semarang, Desember 2018

Plt. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH



RIENA RETNANINGRUM, SH
Pembina Utama Madya
NIP. 19641026 198909 2 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI	2
DAFTAR TABEL	3
DAFTAR GAMBAR	4
TABEL GRAFIK	5
BAB I PENDAHULUAN	5
A. Gambaran Umum Organisasi	5
B. Latar Belakang	12
C. Dasar Hukum	13
D. Tujuan	14
E. Isu Strategis BPSDMD Provinsi Jawa Tengah	15
F. Fungsi Strategis	15
BAB II PERENCANAAN KINERJA	20
A. Perencanaan Strategis	20
B. Perjanjian Kinerja	21
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	25
A. Capaian Kinerja Organisasi	25
B. Realisasi Anggaran	33
BAB IV PENUTUP	35
A. Kesimpulan	35
B. Saran	36
LAMPIRAN I	37
LAMPIRAN II	40

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Sumber Daya Manusia BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Berdasarkan jabatan dan Pendidikan	8
Tabel 1.2 Data Sumber Daya Sarana dan Prasarana BPSDMD Provinsi Jawa Tengah	8
Tabel 2.1 Tujuan dan Sasaran Pelayanan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah	21
Tabel 2.2 Keterkaitan Antara Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018	23
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Kinerja Laporan Kinerja Instansi Pemerintah	26
Tabel 3.2 Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama (Sasaran Strategis Tujuan 1)	27
Tabel 3.3 Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama (Sasaran Strategis Tujuan 2)	30
Tabel 3.4 Realisasi Anggaran Berdasar Kinerja Pencapaian Sasaran BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	
Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan	
Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Daerah Provinsi Jawa Tengah	7

BAB I

PENDAHULUAN

A. Gambaran Umum Organisasi

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah telah memunculkan perubahan Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) di lingkup Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Termasuk diantaranya Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah (nomenklatur sesuai Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 7 Tahun 2008) yang di tahun 2017 resmi bertransformasi menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah.

Perubahan nomenklatur bukan sekedar pergantian “kulit”, namun membawa konsekuensi perubahan tugas dan fungsi yang cukup signifikan. Berdasar Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah adalah Badan yang mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. Tugas tersebut menyiratkan sebuah tanggung jawab yang semakin luas, bukan lagi sekedar penyelenggara pendidikan dan pelatihan sebagaimana tugas pokok Badan Pendidikan dan Pelatihan sesuai Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 79 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 89 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana tersebut di atas, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah menyelenggarakan fungsi :

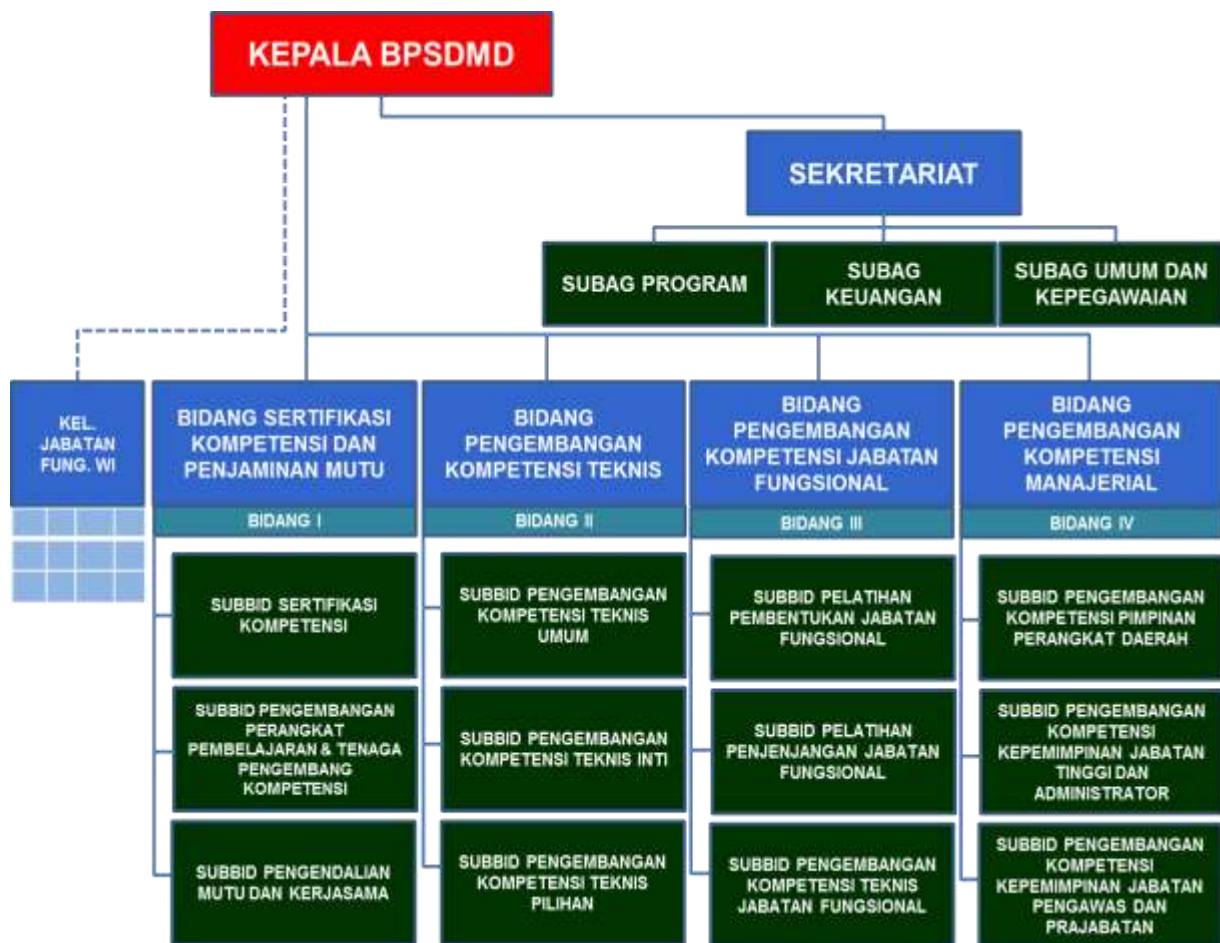
- a. penyusunan kebijakan teknis pengembangan sumber daya ASN;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis pengembangan sumber daya manusia ASN;
- c. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengembangan sumber daya manusia ASN;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan Daerah di Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN;
- e. pelaksanaan dan pembinaan administrasi dan kesekretariatan kepada seluruh unit kerja di lingkungan Badan; dan
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur, sesuai tugas dan fungsinya.

Jenjang struktural organisasi terdiri dari Kepala sebagai unsur pimpinan sampai kepada jenjang yang berada di bawahnya sebagai unsur pelaksana dan kelompok jabatan fungsional dalam susunan organisasi dan tata kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah memiliki komposisi sebagai berikut :

1. Kepala
2. Sekretaris
3. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu
4. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
5. Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional
6. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial
7. Kelompok Jabatan Fungsional

Bagan struktur organisasi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah ditunjukkan dalam gambar berikut :

Gambar 1.1
STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH
(Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016)



Komposisi jabatan struktural di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah terdiri dari 1 (satu) orang Pejabat Eselon II, 5 (lima) orang Pejabat eselon III, dan 15 (lima belas) orang Pejabat Eselon IV. Sedangkan untuk jabatan fungsional yang ada di BPSDMD terdiri dari 1 (satu) orang dokter umum dan Widyaiswara yang sampai dengan bulan Desember 2018 berjumlah 58 (lima puluh delapan) orang tersebar di 5 lokasi, yaitu di BPSDMD, BPSDM Soropadan, BPTPK Gombong dan Balatkop Semarang.

Secara rinci sumber daya manusia BPSDMD Provinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1.
Data Sumber Daya Manusia BPSDMD Provinsi Jawa Tengah
Berdasarkan Jabatan dan Pendidikan

NO	JABATAN	S3	S2	S1	DIP	SLTA	SLTP	SD	JML
1	Struktural dan JFU	1	31	42	-	40	5	17	136
2	Widyaiswara	5	48	5	-	-	-	-	58
3	CPNS	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Non PNS	-	-	15	6	46	1	1	69
	Jumlah	6	79	62	6	86	6	18	263

* data SDM per 30 Desember 2018

Tabel 1.2.
Data Sumber Daya Sarana dan Prasarana
BPSDMD Provinsi Jawa Tengah

A. PRASARANA UTAMA			
No.	Uraian Ruang	Th. 2018	
		Jumlah	Kapasitas
I.	Aula	2 unit	
1.	Balai Sasana Widya Praja	1 unit	500 orang
2.	Aula Muria	1 unit	300 orang
	Jumlah		800 orang
	JUMLAH I		800 orang
II.	Gedung Pendidikan/Prasarana Kegiatan Pembelajaran	6 unit	
1.	Eksekutif Merapi		
	Ruang kelas	1 unit	100 orang
	Ruang diskusi	6 unit @ 15 orang	90 orang
	Ruang transit WI	1 unit	
	Ruang Kesehatan	1 unit	
	Sekretariat panitia	1 unit	
	Jumlah		190 orang

2.	Sindoro		
	Ruang kelas Lt. 1	4 unit @ 40 orang	160 orang
	Ruang kelas Lt. 2	4 unit @ 60 orang	240 orang
	Ruang transit WI	1 unit	
	Sekretariat panitia	1 unit	
	Jumlah		480 orang
3.	Merbabu		
	Ruang kelas Lt. 1	2 unit @ 40 orang	80 orang
	Ruang kelas Lt. 2	8 unit @ 40 orang	320 orang
	Ruang diskusi Lt. 1	1 unit	
	Sekretariat panitia	1 unit	
	Jumlah		400 orang
4.	Muria		
	Ruang kelas Muria I	1 unit	40 orang
	Ruang kelas Muria II	1 unit	40 orang
	Jumlah		80 orang
5.	Sumbing I		
	Ruang kelas Lt. 1	4 unit @ 40 orang	160 orang
	Ruang kelas Lt. 2	4 unit @ 40 orang	160 orang
	Ruang transit WI	2 unit	
	Sekretariat panitia	2 unit	
	Jumlah		320 orang
6.	Sumbing II		
	Ruang kelas Lt. 1	2 unit @ 40 orang	80 orang
	Ruang Seminar (hal)	1 unit	150 orang
	Ruang transit WI	1 unit	
	Sekretariat panitia	1 unit	
	Jumlah		230 orang
	JUMLAH II		1.700 orang
III.	Asrama		
1.	Sindoro I		
	Lantai I	9 kamar @ 4 org	36 orang
	Lantai II	21 kamar @ 2 org	42 orang
	Lantai III	21 kamar @ 2 org	42 orang
	Jumlah		120 orang
2.	Sindoro II		
	Lantai I	6 kamar @ 2 org	12 orang
	Lantai II	25 kamar @ 4 org	100 orang
	Lantai III	25 kamar @ 4 org	100 orang
	Jumlah		212 orang

3.	Sindoro III		
	Lantai I	9 kamar @ 2 org	18 orang
	Lantai II	21 kamar @ 2 org	42 orang
	Lantai III	22 kamar @ 2 org	44 orang
	Jumlah		104 orang
4.	Muria I		
	Lantai I	14 kamar @ 2 org	28 orang
	Lantai II	8 kamar @ 2 org	16 orang
	Jumlah		44 orang
5.	Muria II		
	Lantai I	16 kamar @ 2 org	32 orang
	Jumlah		32 orang
6.	Sumbing I		
	Lantai I	9 kamar @ 2 org	18 orang
	Lantai II	8 kamar @ 2 org	16 orang
	Jumlah		34 orang
7.	Sumbing II		
	Lantai I	12 kamar @ 4 org	48 orang
	Lantai II	12 kamar @ 4 org	48 orang
	Jumlah		96 orang
8.	Sumbing III		
	Lantai I	16 kamar @ 4 org	64 orang
	Lantai II	17 kamar @ 4 org	68 orang
	Jumlah		132 orang
9.	Sumbing IV		
	Lantai I	11 kamar @ 2 org	22 orang
	Lantai II	12 kamar @ 2 org	24 orang
	Jumlah		46 orang
10.	Eksekutif Merapi		
	Lantai I	21 kamar @ 2 org	42 orang
	Lantai II	29 kamar @ 2 org	58 orang
	Jumlah		100 orang
	JUMLAH III		920 orang
IV.	Menza/Ruang Makan	4 unit	
1.	Ruang Makan Eksekutif Merapi	1 unit	110 orang
2.	Menza Sindoro	1 unit	300 orang
3.	Menza Muria	1 unit	80 orang
4.	Menza Sumbing	1 unit	300 orang
	JUMLAH IV		790 orang
	TOTAL		4.210 orang

B. PRASARANA PENDUKUNG			
No.	Uraian Ruang/Barang	Th. 2018	
		Jumlah	Kapasitas
1.	Ruang kantor	1 unit	300 orang
2.	Laboratorium bahasa	1 unit	40 orang
3.	Laboratorium komputer	1 unit	40 orang
4.	Laboratorium perkantoran	1 unit	40 orang
5.	Rumah dinas pimpinan	1 unit	
6.	Wisma tenaga kediklatan	1 unit	
7.	Perpustakaan	1 unit	
8.	Sarana olah raga		
	- Lapangan sepak bola	1 unit	
	- Lapangan tenis	2 unit	
	- Lapangan voli	1 unit	
	- Meja billiard	1 unit	
	- Fitness center	1 unit	10 orang
	- Sepeda gunung	4 unit	
9.	Fasilitas rekreasi		
	- Kebun koleksi satwa	1 unit	
10.	Koperasi	1 unit	
11.	Poliklinik	1 unit	
12.	Tempat ibadah	1 unit	
13.	<i>Laundry centre</i>	1 unit	
14.	Genset	6 unit	
15.	Pos keamanan	4 unit	
16.	Kantin	1 unit	
17.	Kendaraan dinas		
	- Bus non AC	1 unit	25 orang
	- Ambulance	1 unit	
	- Station wagon	10 unit	
	- Sepeda motor	12 unit	
	- Pick up	1 unit	
	- Kendaraan roda 3	2 unit	

B. Latar Belakang

Untuk mewujudkan Pelayanan yang profesional kepada masyarakat, diperlukan sumber daya aparatur yang berkualitas, memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Sumber daya manusia adalah unsur terpenting dalam suatu organisasi. Segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Demikian pula dalam sebuah negara, Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya strategis yang berperan menunjang kinerja pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan publik.

Sebagaimana disebutkan dalam pasal 11 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), tugas utama pegawai ASN yaitu :

1. melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas;
3. mempererat persatuan dan kesatuan NKRI.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah merupakan Perangkat Daerah yang menjalankan fungsi untuk mempersiapkan SDM ASN yang kompeten, profesional dan berintegritas melalui pengembangan kompetensi SDM aparatur agar dapat menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang prima (*excellence public service*). Oleh karena itu, BPSDMD melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai tujuan dan sasaran

pencapaian kinerja berdasarkan indikator-indikator kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan.

Latar belakang penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah ini dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Hal ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia. Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018 diharapkan dapat :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah;
2. Mendorong BPSDMD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat;
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah untuk meningkatkan kinerjanya;
4. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap BPSDMD Provinsi Jawa Tengah di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat.

C. Dasar Hukum

Landasan hukum Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018 adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004

- Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587);
 4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
 6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja;
 7. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016 Nomor 9);
 8. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah (Berita Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016 Nomor 84).

D. Tujuan

Tujuan Penyusunan LKjIP BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018 yaitu :

1. Penerapan Rencana Strategis (Renstra) dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;
2. Pertanggungjawaban kinerja BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dalam pelaksanaan program dan kegiatan selama tahun 2018;
3. Bahan penilaian dan evaluasi keberhasilan dalam pencapaian kinerja tahunan, sehingga dapat memperbaiki kinerja organisasi ditahun yang akan datang.

4. Wujud akuntabilitas penyelenggaraan urusan pemerintahan dalam penerapan prinsip-prinsip *good governance*.

E. Isu Strategis BPSDMD Provinsi Jawa Tengah

Isu-isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka panjang, dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah di masa yang akan datang.

Berdasar permasalahan-permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, kemudian dapat diuraikan beberapa isu strategis yang menjadi faktor yang paling menentukan dalam melaksanakan pembangunan jangka menengah sebagaimana tertuang dalam renstra. Identifikasi isu-isu strategis dilakukan melalui teknik *Focused Group Discussion* (FGD) dengan melibatkan para pakar, yang kemudian diadakan pembobotan terhadap isu-isu terpilih. Isu-isu itu pun sudah diuji melalui beberapa tolok ukur, diantaranya : aktualitas, problematik, kekhelayakan, dan layak.

Permasalahan utama yang dihadapi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dalam upaya meningkatkan kompetensi aparatur diantaranya yaitu :

1. Belum adanya standar mutu pelaksanaan diklat teknis dan diklat fungsional yang berbasis kompetensi, sehingga kualitas pelaksanaan diklat belum sepenuhnya terjamin;
2. Belum adanya peta kompetensi berdasar jabatan pegawai di tiap-tiap instansi pengirim, sehingga tak jarang peserta yang dikirim tidak sesuai dengan jenis diklat yang diikutinya.

F. Fungsi Strategis BPSDMD Provinsi Jawa Tengah

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Tengah (RPJMD) Tahun 2013-2018 telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah Provinsi

Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2014. RPJMD tersebut merupakan penjabaran visi, misi dan program Kepala Daerah yang penyusunannya berpedoman pada Perda Nomor 3 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Tengah Tahun 2005 – 2025 dengan Visi : **“Jawa Tengah Yang Mandiri, Maju Sejahtera dan Lestari”** dan ditetapkan 6 (enam) Misi yang mencakup tentang kualitas sumber daya manusia dan masyarakat, perekonomian daerah, politik dan **tata kelola pemerintahan**, sumber daya alam, sarana prasarana wilayah dan masyarakat yang sejahtera, aman, damai, dan bersatu dalam wadah NKRI. Visi pembangunan daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013 – 2018 adalah :

MENUJU JAWA TENGAH SEJAHTERA DAN BERDIKARI

“Mboten Korupsi, Mboten Ngapusi”

Untuk mencapai visi tersebut ditetapkan misi :

- 1) Membangun Jawa Tengah berbasis Trisakti Bung Karno, Berdaulat di Bidang Politik, Berdikari di Bidang Ekonomi, dan Berkepribadian di Bidang Kebudayaan;
- 2) Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat yang Berkeadilan, Menanggulangi Kemiskinan dan Pengangguran;
- 3) Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah yang Bersih, Jujur dan Transparan, “Mboten Korupsi, Mboten Ngapusi”;**
- 4) Memperkuat Kelembagaan Sosial Masyarakat untuk Meningkatkan Persatuan dan Kesatuan;
- 5) Memperkuat Partisipasi Masyarakat dalam Pengambilan Keputusan dan Proses Pembangunan yang Menyangkut Hajat Hidup Orang Banyak;
- 6) Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik untuk Memenuhi Kebutuhan Dasar Masyarakat;
- 7) Meningkatkan Infrastruktur untuk Mempercepat Pembangunan Jawa Tengah yang Berkelanjutan dan Ramah Lingkungan.

Sesuai tugas dan fungsinya, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mendukung perwujudan Misi ke-3 Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Jawa Tengah Tahun 2013 – 2018 : **Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah yang Bersih, Jujur dan Transparan, “Mboten Korupsi Mboten Ngapusi”** yang selaras dengan misi ke-3 RPJPD Jawa Tengah 2005 – 2025 yaitu : Mewujudkan kehidupan politik dan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), demokratis, dan bertanggung jawab, didukung oleh **kompetensi dan profesionalitas aparatur**, bebas dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) serta pengembangan jejaring.

Pemerintahan yang bersih dan baik telah menjadi isu nasional, begitu juga di Jawa Tengah. Salah satu upaya mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik serta memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, maka tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih menjadi syarat utama yang harus dipenuhi.

Tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) tidak lepas dari prinsip pengelolaan yang baik terhadap **kelembagaan (organisasi)**, **ketatalaksanaan (business process)**, dan yang paling utama adalah **sumber daya manusia aparatur**. Oleh karena itu, program reformasi birokrasi harus melibatkan atau mendasarkan pada ketiga komponen utama tersebut disamping faktor-faktor pendukung lainnya.

Sumber daya aparatur mempunyai peran utama sebagai pelaksana peraturan perundang-undangan; menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik; pengelola pemerintahan; manager / *corporate leader*; dan administrator (pengelola aset dan keuangan negara/daerah). Sehingga tuntutan reformasi birokrasi atau tata kelola pemerintahan yang baik secara langsung akan membawa konsekuensi pada masalah kinerja aparatur.

Untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja aparatur dilakukan berbagai upaya peningkatan kompetensi, diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan. Harapannya tentu agar meningkat pengetahuan, keterampilan serta sikap dan

perilaku aparatur, sehingga mampu melaksanakan tugas dan fungsi sesuai jabatan secara kompeten dan berintegritas. Dalam melaksanakan fungsi pendidikan dan pelatihan aparatur BPSDMD Provinsi Jawa Tengah telah menyusun rencana strategis (Renstra) Tahun 2013 – 2018 yang memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan yang dilakukan dalam tahun 2013 – 2018 berikut target keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*) yang akan dicapai.

Berbagai regulasi yang berpengaruh dan menuntut penyesuaian dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di daerah antara lain : UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN); UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa; UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah; dan Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 yang memuat Nawa Cita.

Berbagai regulasi tersebut berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap pelaksanaan pengembangan kompetensi SDM Aparatur. Termasuk pula yang cukup mendasar adalah UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, juga turut mempengaruhi pola pengembangan kompetensi tersebut. Dalam UU tersebut urusan pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan daerah berpengaruh terhadap struktur organisasi dan tata kerja instansi daerah, dimana nantinya satu instansi akan menangani satu urusan. Adanya perubahan urusan dan organisasi, berpengaruh pula terhadap jabatan dalam organisasi tersebut. Sehingga keselarasan urusan dan wewenang akan memudahkan dalam menyusun standar kompetensi jabatan PNS sebagai dasar penyusunan pola pengembangan kompetensi SDM Aparatur demi mewujudkan ASN yang profesional.

Ada tiga komponen utama dalam upaya pengembangan SDM Aparatur yaitu : (1) standarisasi (kompetensi, lisensi dan perangkat pembelajaran); (2) sertifikasi; dan (3) pengembangan kompetensi (pelatihan, seminar, kursus dll). Implementasi ketiga komponen pengembangan SDM Aparatur tersebut sudah mulai dirintis sejak tahun 2015 dengan diterbitkannya Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 35 Tahun 2015 tentang Sinergitas Pilar Pengembangan Pegawai

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengatur keterpaduan antar lembaga dalam rangka pelaksanaan analisis jabatan, penyusunan peta dan jenis jabatan, penetapan standar kompetensi jabatan, penempatan pegawai ASN dalam jabatan, penetapan kebutuhan kompetensi pegawai ASN dan evaluasi pengembangan kompetensi, penetapan kebutuhan diklat, perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pengembangan pendidikan dan pelatihan.

Sejalan dengan implementasi kebijakan pengembangan SDM Aparatur serta melihat kondisi dan kebutuhan ASN saat ini dan di masa mendatang, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah juga telah mulai merintis suatu konsep pengembangan SDM Aparatur yang terintegrasi menuju *Jateng Corporate University (J-CU)*. Konsep ini merupakan sebuah model pengembangan SDM Aparatur yang komprehensif melalui beragam jenis pengembangan kompetensi dengan penanganan terhadap berbagai perangkat pendukungnya, seperti regulasi, metode, sarana prasarana serta pemanfaatan beragam sumber daya. Artinya, pelaksanaan tugas fungsi BPSDMD tak lagi hanya sebagai penyelenggara pendidikan dan pelatihan saja, melainkan lebih mengarah pada pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN dalam arti luas, sekaligus menjadi lembaga penjaminan mutu kompetensi ASN demi tercapainya tujuan yaitu terwujudnya ASN yang kompeten, profesional dan berintegritas.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Perencanaan Strategis

Dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan, perlu ditopang dengan komitmen dan langkah gerak yang sinergis instansi pemerintah. Oleh karena itu dalam mewujudkan kinerja instansi, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah memerlukan sebuah landasan dalam melaksanakan kinerja sesuai tugas dan fungsinya. Sebagai bagian dari Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, maka BPSDMD turut menunjang visi dan misi pembangunan yang telah disusun berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018.

Agar pelaksanaan tugas dan fungsi dapat efektif, efisien dan akuntabel, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah berpedoman pada dokumen perencanaan yang terdapat pada :

1. RPJMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018;
2. Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017-2018 Perubahan Renstra Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018;
3. Renja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018; dan
4. Perjanjian Kinerja Tahun 2018.

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, maka tujuan yang akan dicapai oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sebagai wujud pencapaian visi dan misi pembangunan yaitu :

1. Meningkatkan penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi
2. Meningkatkan pengembangan dan pengendalian mutu diklat

Adapun sasaran yang akan dicapai berdasarkan tujuan tersebut yaitu :

1. Terwujudnya penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi
2. Terwujudnya pengembangan dan pengendalian mutu diklat

Keterkaitan antara indikator yang akan digunakan sebagai ukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Tujuan dan Sasaran Pelayanan
BPSDMD Provinsi Jawa Tengah

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatkan penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi	Meningkatnya penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi	Tingkat efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan <i>Capaian sasaran diukur melalui :</i> • Jumlah ASN yang mengikuti diklat • Jumlah ASN yang mengikuti sertifikasi kompetensi
2	Meningkatkan pengembangan dan pengendalian mutu diklat	Meningkatnya pengembangan dan pengendalian mutu diklat	Tingkat efektivitas pengembangan dan pengendalian mutu diklat <i>Capaian sasaran diukur melalui :</i> • Jumlah dokumen pengembangan dan pengendalian mutu diklat

B. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja merupakan salah satu bagian dari tahapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Penyusunan Perjanjian Kinerja (PK) merujuk pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. PK merupakan dokumen yang mengikat dalam hal kinerja guna memastikan bahwa penugasan dari pimpinan dilaksanakan dengan penuh komitmen oleh penerima amanah. Adapun tujuan penyusunan Perjanjian Kinerja adalah :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur.
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur.
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi.
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah.
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Perjanjian Kinerja (PK) pada dasarnya merupakan pernyataan komitmen pimpinan atas apa yang akan dicapai selama kurun waktu satu tahun dengan mempertimbangkan tugas pokok, fungsi, dan segala sumber daya yang dimiliki. Sehingga dalam perjanjian kinerja terdapat indikator kinerja sebagai salah satu tolok ukur dalam menghitung tingkat keberhasilan atas tercapainya sasaran strategis yang dibuat.

Sebagai wujud penugasan dari Gubernur Jawa Tengah kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, di dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2018 BPSDMD Provinsi Jawa Tengah melaksanakan 5 (lima) program dan 36 (tiga puluh enam) kegiatan yang didukung oleh **APBD Provinsi Jawa Tengah** sejumlah **Rp 89.084.979.000,- (Belanja Langsung Rp 59.223.452.000,- dan Belanja Tidak Langsung Rp 29.861.527.000,-)**. Keterkaitan antara Sasaran Strategis, Indikator dan Target Kinerja yang telah disepakati antara Kepala BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dengan Gubernur Jawa Tengah Tahun 2018, tercantum dalam dokumen Perjanjian Kinerja yang secara lengkap tercantum pada Lampiran 1.

Sedangkan gambaran singkat mengenai keterkaitan antara tujuan sasaran strategis, indikator dan target kinerja yang telah disepakati dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.2
Keterkaitan Antara Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja
BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018

TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
(1)	(2)	(3)
1. Meningkatkan penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi		
Meningkatnya penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi	Tingkat efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. <i>Capaian sasaran diukur melalui :</i> 1) Jumlah ASN yang mengikuti diklat 2) Jumlah ASN yang mengikuti Sertifikasi Kompetensi	85 % 1) 3.145 orang 2) 250 orang
2. Meningkatkan pengembangan dan pengendalian mutu diklat		
Meningkatnya pengembangan dan pengendalian mutu diklat	Tingkat efektivitas pengembangan dan pengendalian mutu diklat. <i>Capaian sasaran diukur melalui :</i> Jumlah dokumen pengembangan dan pengendalian mutu diklat	100 % 350 dokumen

Selain perjanjian kerja antara Kepala Daerah dan Kepala SKPD, perjanjian kinerja juga dibuat sebagai penugasan dari pimpinan instansi tertinggi kepada pimpinan di level di bawahnya 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. Selain kinerja yang disepakati atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk keluaran (*output*) dan hasil kinerja (*outcome*)

yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *output* dan *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

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

- Membandingkan realisasi kinerja dengan kinerja yang direncanakan;
- Menghitung capaian kinerja dengan cara angka realisasi dibagi dengan angka target/rencana kerja, kemudian dikalikan dengan 100%.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah disusun untuk melaporkan progres kinerja atas mandat dan sumber daya yang digunakannya sebagai tindak lanjut pelaksanaan PP Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Dari sisi akuntabilitas, capaian kinerja BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018 diukur melalui evaluasi keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, dengan menggunakan skala pengukuran sebagai berikut :

Tabel. 3.1
Skala Pengukuran Kinerja
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

NO	SKALA CAPAIAN KINERJA	KATEGORI
1	Lebih dari 100%	Sangat Baik
2	75 – 100%	Baik
3	55 – 74 %	Cukup
4	Kurang dari 55 %	Kurang

Berdasarkan tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Renstra BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018 dan Perjanjian Kinerja Kepala BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018, ada 2 (dua) tujuan dan 2 (dua) sasaran yang harus dicapai yaitu :

TUJUAN 1	<i>Meningkatkan penyelenggaraan diklat unggulan berbasis kompetensi</i>
SASARAN	<i>Meningkatnya penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi</i>
Indikator Kinerja	<i>Tingkat efektifitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Capaian sasaran diukur melalui :</i> - Jumlah ASN yang mengikuti diklat - Jumlah ASN yang tersertifikasi kompetensinya

Pengukuran capaian kinerja sasaran berdasar pada Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan. Adapun IKU untuk mencapai Sasaran Strategis Tujuan-1 yaitu **jumlah ASN yang mengikuti diklat** dan **jumlah ASN yang mengikuti sertifikasi kompetensi**, dengan capaian sebagaimana tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 3.2
Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama
(Sasaran Strategis Tujuan-1)

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian s/d Th. 2017	Tahun 2018			Target Akhir RPJMD	Capaian Renstra SKPD s.d. Th. 2018 (%)
			Target Kinerja	Realisasi	Capaian (%)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<i>Meningkatnya penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi</i>	Tingkat efektifitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan	109,51 %	95 %	111,6 %	117,47	95 %	117,47
	1. Jumlah ASN yang mengikuti Diklat	47.168 org	45.853 org	51.896 org	113.17	47.168 org	110,02
	2. Jumlah ASN yang mengikuti sertifikasi kompetensi	279 org	100 org	560 org	560	100 org	560

Berdasarkan tabel tersebut, rerata capaian kinerja sasaran strategis pertama yaitu “*Meningkatnya penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi*” sampai dengan target akhir RPJMD/Renstra sampai dengan tahun 2018 mencapai 117,47%. Sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan, hal ini menunjukkan bahwa capaian Sasaran-1 berkategori **Sangat Baik**. Surplus pencapaian target ini sebenarnya juga telah terjadi di setiap tahunnya dengan perincian sebagai berikut:

1. Jumlah ASN yang mengikuti Diklat

Capaian kinerja hingga Bulan Desember 2018 yaitu 51.896 orang atau 113,17% bila dibandingkan dengan target kinerja RKPD Tahun 2018 yaitu sejumlah 45.853 orang, sedangkan bila dibandingkan dengan target RPJMD Tahun 2013-2018 yaitu 47.168 orang, capaian kinerja mencapai 110,02%.

Artinya, realisasi indikator kinerja telah melebihi target. Surplus pencapaian target ini sebenarnya telah terjadi di tahun sebelumnya, dimana realisasi jumlah PNS yang mengikuti diklat hingga tahun 2017 sejumlah 47.168 orang dari target sesuai RKPD Tahun 2017 sejumlah 42.658 orang.

2. Jumlah ASN yang mengikuti Sertifikasi Kompetensi

Sertifikasi kompetensi dilakuakn untuk menjamin kompetensi ASN jabatan fungsional tertentu agar terwujud kinerja aparatur yang lebih efektif dan efisien. Untuk itu dilakukan seleksi dan uji kompetensi yang kemudian diterbitkan sertifikat kompetensi bagi ASN yang dinyatakan lulus/kompeten.

Di tahun 2018, target awal sebagaimana tercantum dalam perjanjian Kinerja adalah pelaksanaan sertifikasi kompetensi bagi 100 orang ASN. Namun dalam perkembangannya, sertifikasi kompetensi dilakukan bagi 2 jenis jabatan fungsional yaitu Polisi Pamong Praja dan Penyuluh Kehutanan. Adapun realisasi kegiatan Sertifikasi Kompetensi yaitu 560 orang yang mengikuti sertifikasi kompetensi.

Namun demikian, dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM masih terdapat adanya hambatan yang perlu diselesaikan. Hambatan dan kendala dalam pencapaian Sasaran Strategis Tujuan-1, yaitu :

- 1) Masih adanya ketidaksesuaian antara kebutuhan peningkatan kompetensi jabatan peserta dengan diklat yang diikutinya;
- 2) Keterbatasan skema pelaksanaan sertifikasi kompetensi (terkait kapasitas kelembagaan).

Dalam rangka meningkatkan capaian kinerja, upaya yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Mengoptimalkan pemanfaatan sistem informasi dalam menjaring data mengenai kebutuhan pengembangan kompetensi;
- 2) Menjalin kerjasama dengan *stakeholder* atau instansi pembina jabatan fungsional tertentu dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi.

Oleh karena itu dalam rangka meningkatkan capaian kinerja di tahun mendatang akan ditempuh strategi :

- 1) Menganalisis data kebutuhan pengembangan kompetensi untuk merancang jenis pengembangan kompetensi yang sesuai;
- 2) Mendorong penyusunan skema sertifikasi kompetensi sekaligus model kelembagaan sertifikasi profesi yang mampu menjangkau seluruh ASN di Jawa Tengah.

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran Strategis Tujuan-1 adalah sebesar Rp 29.279.296.648,- atau 87,93 % dari total pagu anggaran Rp 33.299.307.000,- Artinya, dalam pelaksanaan kegiatan terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar Rp 4.020.010.352,- atau 12,07 % dari pagu yang ditetapkan.

TUJUAN-2	<i>Meningkatkan pengembangan dan pengendalian mutu diklat</i>
SASARAN	<i>Meningkatnya pengembangan dan pengendalian mutu diklat</i>
Indikator Kinerja	<i>Tingkat Efektifitas pengembangan dan pengendalian mutu diklat. Capaian sasaran diukur melalui : Jumlah dokumen pengembangan pengendalian mutu diklat</i>

Sesuai dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan, pengukuran capaian kinerja Sasaran Strategis Tujuan-2 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama
(Sasaran Strategis Tujuan-2)

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian s/d Th. 2017	Tahun 2018			Target Akhir RPJMD	Capaian Renstra SKPD s.d. Th. 2018 (%)
			Target Kinerja	Realisasi	Capaian (%)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<i>Meningkatnya pengembangan dan pengendalian mutu diklat</i>	<i>Tingkat Efektifitas pengembangan dan pengendalian mutu diklat</i>	105,2 %	100 %	101,91 %	101,91	100	101,91
	Jumlah dokumen pengembangan dan pengendalian mutu diklat	2.310 dok	2.613 dok	2.663 dok	101,91	2.310 dok	101.91

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa hasil pengukuran kinerja Sasaran Strategis Tujuan-2 berdasar indikator kinerja yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2018 ini berkategori **Sangat Baik**, yaitu dari target 2.613 dokumen (100 %), realisasi kinerja yang dicapai sejumlah 2.663 dokumen (101,91 %). Adapun indikator kinerja Jumlah Dokumen Pengembangan dan Pengendalian Mutu Diklat dipengaruhi oleh : pengembangan diklat, pengendalian mutu diklat, pengembangan kapasitas tenaga pengembang kompetensi, sistem manajemen mutu serta penyusunan pedoman / petunjuk teknis kediklatan.

Pengembangan diklat merupakan upaya untuk meningkatkan diklat dari segi perencanaan diklat. Dengan perencanaan yang baik maka diharapkan proses dan hasil dari diklat akan sesuai dengan kebutuhan. Jenis-jenis dokumen yang dihasilkan dari kegiatan pengembangan diklat adalah dokumen hasil analisis kebutuhan diklat (AKD), kurikulum dan modul diklat berbasis kompetensi, serta fasilitasi penyusunan kurikulum diklat baru bagi Kabupaten/Kota.

Pencapaian sasaran sesuai indikator tersebut dilakukan melalui Program Penyelenggaraan Pemerintahan Umum pada Kegiatan Pengkajian dan

Pengembangan Diklat, yang dilaksanakan dalam wujud penyusunan dokumen-dokumen sebagai berikut :

- Analisis kebutuhan diklat / identifikasi kebutuhan diklat berbasis teknologi informasi, yaitu melalui SiJARI On AKD yang kemudian diselaraskan dengan para *stakeholder* terkait melalui forum Sinkronisasi Program Diklat dengan hasil sejumlah 36 dokumen;
- Penyusunan / pengembangan kurikulum dan modul diklat berbasis kompetensi yang menghasilkan 6 kurikulum dan 36 modul diklat;
- Fasilitasi penyusunan kurikulum diklat baru, dengan hasil 5 kurikulum bagi penyelenggaraan diklat di Kabupaten Banyumas, Purworejo, Kebumen dan Tegal.

Selain diukur dari perencanaan dan proses penyelenggaraan diklat sebagaimana diuraikan di atas, perlu juga dilakukan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan diklat sebagai upaya pengendalian mutu diklat. Pengendalian mutu diklat adalah proses pengukuran dari perencanaan diklat, proses penyelenggaraan diklat, pengembangan diklat dan evaluasi terhadap alumni diklat.

Pencapaian sasaran sesuai indikator tersebut dilakukan melalui Program Penyelenggaraan Pemerintahan Umum pada Kegiatan Pengembangan dan Pengendalian Mutu Diklat, yang dilaksanakan dalam wujud penyusunan dokumen-dokumen sebagai berikut:

- Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi diklat di Provinsi Jawa Tengah sejumlah 131 dokumen;
- Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan diklat di Kabupaten/Kota sejumlah 39 dokumen;
- Pelaksanaan evaluasi pasca diklat dengan hasil sejumlah 4 dokumen;
- Penjaminan mutu penyelenggaraan diklat dengan hasil 1 dokumen.

Dari sisi kelembagaan, penyelenggaraan diklat juga perlu dijamin prosesnya. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu sistem manajemen mutu yang menjadi tolok ukur penjaminan tersebut. Selain itu pencapaian sasaran juga dihasilkan melalui penyusunan pedoman atau petunjuk teknis di bidang

pengembangan kompetensi yang menjadi ranah kebijakan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sesuai tugas dan fungsinya. *Output* yang dihasilkan menjadi salah satu indikator kinerja yang terkait dengan pengembangan dan pengendalian mutu pengembangan kompetensi SDM aparatur. Hal ini dilaksanakan melalui Program Penyelenggaraan Pemerintahan Umum pada Kegiatan Reformasi Kediklatan, dengan hasil dokumen-dokumen sebagai berikut :

- Pemeliharaan ISO 9001:2015 (1 dokumen);
- Akreditasi penyelenggaraan Diklat Fungsional rumpun ilmu hayat;
- Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 26 Tahun 2017 tentang Pedoman Fasilitasi Pengembangan SDM;
- Peraturan Kepala BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Nomor 800/14346 Tahun 2017 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan SIMAPAN SDM;
- Peraturan Kepala BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017 tentang Standar Sumber Daya Pelatihan.

Secara keseluruhan, persentase capaian Sasaran Strategis Tujuan-2 sesuai indikator kinerja di tahun 2018 ini yaitu 101,91 %. Meski capaian dokumen tersebut melebihi target kinerja, namun masih ada beberapa hambatan dan kendala dalam pencapaian Sasaran Strategis Tujuan- 2, diantaranya adalah :

- 1) Kurangnya informasi mengenai kebutuhan kurikulum yang harus disusun;
- 2) Penyelesaian dokumen mengalami keterlambatan karena menyesuaikan jadwal kegiatan internal dalam penyiapan bahan dan penyusunan dokumen pedoman / petunjuk teknis.

Dalam rangka meningkatkan capaian kinerja, upaya yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan koordinasi dengan Bidang Penyelenggara untuk menyampaikan kebutuhan kurikulum yang harus disusun;
- 2) Membuat jadwal penyusunan pedoman secara detail agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

Oleh karena itu ke depan dalam rangka meningkatkan capaian kinerja tahun mendatang maka akan ditempuh strategi :

- 1) Mengidentifikasi kebutuhan kurikulum yang akan disusun secara lebih intensif di awal tahun dengan peningkatan koordinasi dengan Bidang Penyelenggara;
- 2) Penataan jadwal penyusunan pedoman / petunjuk teknis secara detail, baik bagi pihak internal maupun eksternal.

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran Strategis Tujuan-2, adalah sebesar Rp 1.753.319.819 atau 84,27 % dari total pagu sebesar Rp 2.080.567.000,-. Artinya terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar Rp. 327.247.181,- atau 15,27 % dari pagu yang ditentukan.

B. Realisasi Anggaran

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, pada tahun anggaran 2018, didukung dengan Anggaran Belanja Langsung sebesar Rp 59.223.452.000,- bersumber dari APBD Provinsi Jawa Tengah dengan komposisi penggunaan sebagai berikut :

1. Belanja Pegawai sebesar Rp 5.203.032.000,-.
2. Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp 50.614.318.000,-
3. Belanja Modal sebesar Rp 3.406.102.000,-

Adapun realisasi anggaran tahun 2018 sebesar Rp 54.048.893.030,- (91,26%) dengan rincian sebagaimana disajikan pada Lampiran 2. Sedangkan penggunaan anggaran yang terkait dengan pencapaian sasaran dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.4
Realisasi Anggaran Berdasar Kinerja Pencapaian Sasaran
BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018

Sasaran	Program	Anggaran (Rp)	Realisasi	
			(Rp)	(%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Meningkatnya Penyelenggaraan Diklat Berbasis Kompetensi	Program Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	32.190.670.000	28.818.516.338	89,52
2. Meningkatnya Pengembangan dan Pengendalian Mutu Diklat	Program Penyelenggaraan Pemerintahan Umum	3.597.563.000	3.163.066.311	87,92

Dari sisi penyerapan, realisasi anggaran BPSDMD Tahun 2018 yang mencapai 91,26 % itu mengalami kenaikan sebesar 1,63 % apabila dibandingkan dengan realisasi anggaran Tahun 2017 yang mencatatkan angka penyerapan sebesar 89,63%. Anggaran belanja dialokasikan sesuai kebutuhan dan regulasi / standarisasi biaya yang berlaku, dengan tetap mengutamakan prinsip optimalisasi dan efisiensi penggunaan anggaran.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah serta Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah adalah Badan yang mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

Dengan memperhatikan uraian dan beberapa data tersebut di atas, maka bisa disebutkan bahwa BPSDMD Provinsi Jawa Tengah telah **Berhasil** dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, karena semua target sasaran yang telah ditetapkan dicapai dengan kategori **Sangat Baik**.

Kesimpulan terhadap hasil kinerja tersebut didukung oleh data-data sebagai berikut :

1. Hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) dicapai 108,8 %, dengan rincian persentase sebagai berikut :
 - Tujuan-1 dengan Sasaran Strategis : Meningkatnya Penyelenggaraan Diklat Berbasis Kompetensi sebesar 111,60 %.
 - Tujuan-2 dengan Sasaran Strategis : Meningkatnya Pengembangan dan Pengendalian Mutu Diklat sebesar 106 %.
2. Realisasi anggaran belanja langsung Rp. 54.048.893.030,- (91,26 %) dari alokasi sejumlah Rp 59.223.452.000,- menunjukkan adanya efisiensi anggaran sebesar 8,74%.

B. Saran

Strategi yang diperlukan guna meningkatkan kinerja BPSDMD di masa mendatang antara lain :

- 1) Menganalisis data kebutuhan pengembangan kompetensi untuk merancang jenis pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi;
- 2) Mendorong penyusunan skema sertifikasi kompetensi sekaligus model kelembagaan sertifikasi profesi yang mampu menjangkau seluruh ASN di Jawa Tengah;
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan kurikulum yang akan disusun secara lebih intensif di awal tahun dengan peningkatan koordinasi dengan Bidang Penyelenggara dan Instansi terkait;
- 4) Penataan jadwal penyusunan dokumen petunjuk teknis secara detail, baik bagi pihak internal maupun eksternal.

Demikian LKjIP BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018 ini disusun, sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi perbaikan kinerja kelembagaan yang akan datang.

Plt. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH



RIENA RETNANINGRUM, SH.

Pembina Utama Madya
NIP. 19641026 198909 2 001

LAMPIRAN I



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

Jalan Setiabudi Nomor. 201 A Semarang Kode Pos : 50263
Telepon. 024-7473701 Faksimile 024- 7473701 Laman : <http://bpsdmd.jatengprov.go.id>
Surat Elektronik : bpsdmd@jatengprov.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018

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

Nama : RIENA RETNANINGRUM, SH.

Jabatan : Plt. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Daerah Provinsi Jawa Tengah

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : H.GANJAR PRANOWO, SH, M.IP

Jabatan : Gubernur Jawa Tengah

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.

Semarang, Pebruari 2018

Pihak kedua,
GUBERNUR JAWA TENGAH



H.GANJAR PRANOWO, SH, M.IP

Pihak pertama,
Plt. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH
Staf Ahli Gubernur Jawa Tengah
Bidang Kemasyarakatan dan Sumber
Daya Manusia

RIENA RETNANINGRUM, SH.
Pembina Utama Muda
NIP. 19641026 198909 2 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi	1) Tingkat efektifitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan <i>(Capaian sasaran diukur melalui jumlah ASN yang mengikuti diklat = 4.641 orang)</i> 2) Jumlah ASN yang tersertifikasi kompetensinya	1) 97 % 2) 250 orang
2.	Meningkatnya pengembangan dan pengendalian mutu diklat	Tingkat Efektifitas pengembangan dan pengendalian mutu diklat <i>(Capaian sasaran diukur melalui jumlah dokumen pengembangan pengendalian mutu diklat = 223 dokumen)</i>	100 %

Program	Anggaran	Keterangan
Program Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Rp. 30.105.187.000	APBD
Program Penyelenggaraan Pemerintahan Umum	Rp. 3.276.463.000	APBD
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 10.413.936.000	APBD
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 9.194.781.000	APBD
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp. 512.000.000	APBD

Semarang, Pebruari 2018

Pihak pertama,
 Plt. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER
 DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH
 Staf Ahli Gubernur Jawa Tengah
 Bidang Kemasyarakatan dan Sumber Daya Manusia


 RIENNA RETNANINGRUM, SH.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19641026 198909 2 001

Pihak kedua,
 GUBERNUR JAWA TENGAH

 H. GANJAR PRANOWO, SH, M.IP

LAMPIRAN II

No	Program	Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Selisih (Rp)	%
1	2	3	4	5	6	7
1	Program Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis	9.091.641.000	8.017.195.245	1.074.445.3755	88,18
		Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Fungsional	6.238.532.000	5.654.592.436	583.939.564	90,64
		Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Kepemimpinan	11.794.394.000	10.281.386.002	1.513.007.998	87,17
		Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pemda	1.313.260.000	1.241.741.746	71.518.254	94,55
		Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan	3.016.280.000	2.975.526.600	40.753.400	98,65
		Kegiatan Penyelenggaraan Diklat Prajabatan dan Diklat Kepemimpinan Pola Kemitraan dengan Pem. Kab./ Kota se Jateng	130.000.000	128.666.369	1.333.631	98,97
		Kegiatan Sertifikasi Kompetensi Aparatur Sipil Negara	606.563.000	519.407.940	87.155.060	85,63
2	Program Penyelenggaraan Pemerintahan Umum	Kegiatan Pengembangan dan Pengendalian Mutu Diklat	919.635.000	797.002.769	122.632.231	86,67
		Kegiatan Pengkajian dan Pengembangan Diklat	786.673.000	749.817.650	36.855.350	95,32
		Kegiatan Reformasi Kediklatan	273.645.000	206.499.400	67.145.600	75,46
		Kegiatan Pengembangan Standarisasi dan Profesionalisme Widyaiswara	526.412.000	446.214.641	80.197.359	84,77
		Kegiatan Peningkatan Bidang Kesekretariatan	262.148.000	233.358.846	28.789.154	89,02
		Kegiatan Media Informasi Diklat	484.773.000	456.533.620	28.239.380	94,17
		Kegiatan Pengelolaan Manajemen Sistem Informasi Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah	344.277.000	273.639.385	70.637.615	79,48
3	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	6.750.000	4.321.950	2.428.050	64,03
		Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik	1.940.000.000	1.662.099.732	277.900.268	85,68
		Kegiatan Penyediaan Jasa Jaminan Barang Milik Daerah	180.000.000	179.509.043	490.957	99,73
		Kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor/Rumah	2.457.775.000	2.303.303.000	172.427.000	93,03

No	Program	Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Selisih (Rp)	%
1	2	3	4	5	6	7
		Dinas				
		Kegiatan Penyediaan Alat Tulis Kantor	181.013.000	180.977.800	35.200	99,98
		Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	150.000.000	144.718.900	5.281.100	96,48
		Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	142.500.000	142.010.500	489.500	99,66
		Kegiatan Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	380.550.000	379.015.500	1.534.500	99,66
		Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	44.763.000	36.945.000	7.818.000	82,53
		Kegiatan Penyediaan Makanan dan Minuman	200.000.000	178.108.000	21.892.000	89,05
		Kegiatan Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam Dan Luar Daerah	517.500.000	514.256.362	3.243.638	99,37
		Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Perkantoran	4.657.885.000	3.971.287.160	686.597.840	85,26
4	Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur	Kegiatan Pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor	6.277.837.000	6.271.453.300	6.383.700	99,9
		Kegiatan Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas/operasional	379.670.000	375.328.637	4.341.363	98,86
		Kegiatan Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	562.500.000	560.143.225	2.356.775	99,58
		Kegiatan Pemeliharaan rutin/berkala meubelair	505.000.000	504.447.050	552.950	99,89
		Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Kantor dan Rumah Tangga	337.980.000	334.880.213	3.099.787	99,08
		Kegiatan Pemeliharaan Buku-Buku Perpustakaan	18.750.000	18.280.000	470.000	97,49
		Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Pertanian, Tanaman dan Taman, Perkebunan, Peternakan serta Perikanan	588.644.000	523.412.500	65.231.500	88,92
		Kegiatan Peningkatan Sarana dan Prasarana Kantor	3.406.102.000	3.316.795.260	89.306.740	97,38
5	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Kegiatan Pendidikan dan pelatihan formal	482.000.000	466.017.249	15.982.751	96,68