



LAPORAN KINERJA

PEJABAT ADMINISTRATOR

2022

SEKRETARIS
ANDI SURYANTO, S.STP, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19780410 199703 1 005

BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN COVER	
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
KATA PENGANTAR	iv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan	1
1.2 Struktur Jabatan	1
1.3 Isu Strategis	2

BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

2.1 Perjanjian Kinerja	4
2.2 Rencana Aksi	4
2.3 Analisis Kinerja	4
2.3.1 Capaian Kinerja	4
2.3.2 Analisis Pencapaian Program	7
2.4 Kinerja Keuangan	7

BAB III PENUTUP

3.1 Kesimpulan	9
3.2 Rekomendasi	9

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.3.1. a : Capaian Kinerja Program Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 5

Tabel 2.3.1. b : Realisasi Capaian Kinerja Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 6

Tabel 2.4.1 : Capaian Kinerja Keuangan Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 8

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 : Struktur organisasi jabatan Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 2

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya Laporan Kinerja Sekretaris pada Kesekretariatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

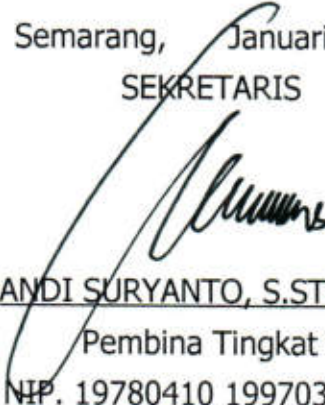
Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat dan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, bahwa Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa output maupun outcomes.

Disisi lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan dan solusi dalam pelaksanaan tugas, pokok, dan fungsi sebagaimana tercantum dalam Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2022, Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Rencana Strategis 2018 – 2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2022 yang telah ditetapkan.

Semarang, Januari 2023

SEKRETARIS



ANDI SURYANTO, S.STP, M.Si

Pembina Tingkat I

NIP. 19780410 199703 1 005

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

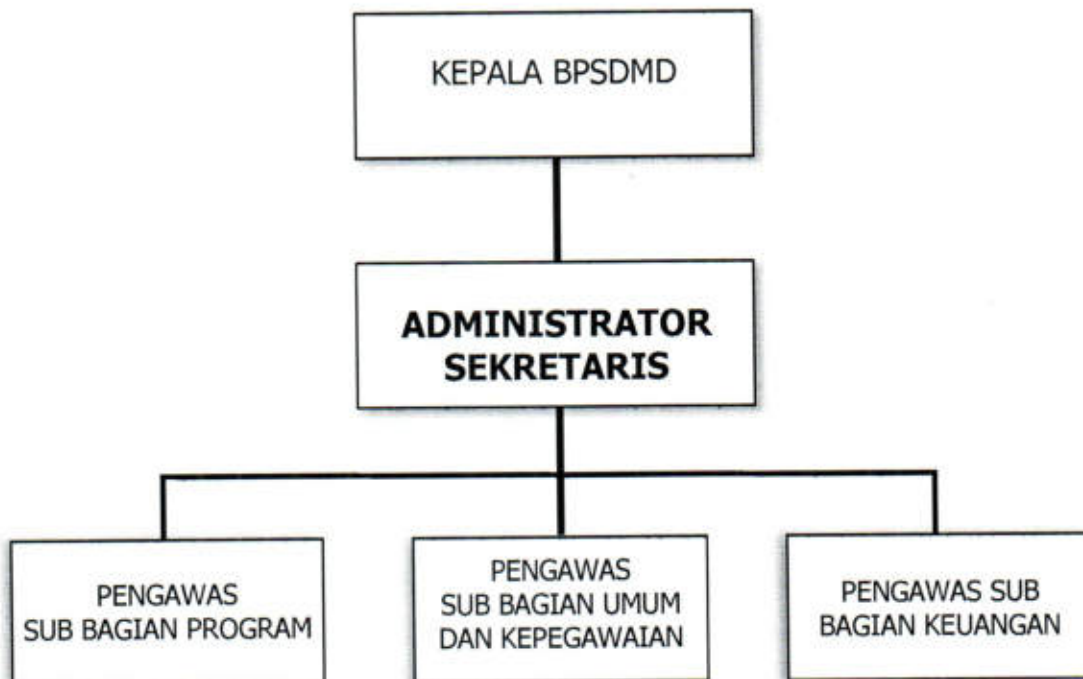
Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Tahun Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Sekretaris mempunyai tugas melakukan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi, pelaporan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. Pelaksana tugas tersebut, merupakan fungsi dari Kesekretariatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah yaitu :

- a. Penyiapan bahan kegiatan di lingkungan Badan;
- b. Pengkoordinasian dan penyusunan rencana program dan kegiatan di lingkungan badan;
- c. Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, hukum, keuangan, kerumahtanggaan, kehumasan, kearsipan, dan dokumentasi di lingkungan badan;
- d. Pengkoordinasian, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan badan;
- e. Penyiapan bahan koordinasi pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan pengelolaan informasi;
- f. Penyiapan bahan pengelolaan barang milik/kekayaan Daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa di lingkungan badan;
- g. Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan di lingkungan badan; dan
- h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1.2 Struktur Jabatan

Struktur Jabatan Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Tahun Nomor 84 Tahun 2016, sebagaimana gambar 1.2 di bawah ini:

Gambar 1.2
Struktur Organisasi Jabatan Sekretaris
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016

1.3 Isu Strategis

Isu strategis merupakan permasalahan yang berkaitan dengan fenomena yang belum dapat diselesaikan pada periode lima tahun sebelumnya dan memiliki dampak panjang bagi keberlanjutan pelaksanaan pembangunan sehingga perlu diatasi secara bertahap. Perumusan isu strategis diperoleh baik dari analisis internal berupa identifikasi permasalahan pembangunan maupun analisis eksternal berupa kondisi yang menciptakan peluang dan ancaman bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah di periode mendatang.

Isu-isu strategis utama yang perlu diperhatikan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah pada periode Renstra 2018-2023 dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta dalam mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Badan dan Sekretaris antara lain :

1. Belum optimalnya pelayanan administrasi kepegawaian secara digital;
2. Belum optimalnya pengintegrasian Database Kepegawaian terkait dengan Akurasi data dan Sistem Informasi Kepegawaian khususnya pengembangan kompetensi;
3. Penataan pegawai belum sesuai dengan formasi dan kebutuhan dalam jabatan;
4. Masih terdapatnya penempatan ASN yang kompetensinya tidak sesuai tugas dan fungsi jabatan yang diduduki;
5. Belum optimalnya sistem pengembangan kompetensi pegawai;

6. Belum optimalnya jumlah ASN yang memiliki kompetensi terkait pelayanan publik;
7. Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit system;
8. Belum optimalnya sistem pengembangan pola karir.

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

2.1 Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja (PK) tanggal 10 Januari 2022 dan Perubahan Perjanjian Kinerja (PK) Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana yang telah ditetapkan pada tanggal 14 November 2022 mencakup satu program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi, beberapa sasaran kegiatan, diantaranya :

- a. Terpenuhinya pelayanan administrasi perkantoran;
- b. Meningkatkan sarana dan prasarana aparatur;
- c. Meningkatnya kompetensi SDM aparatur; dan
- d. Terpenuhi dan terealisasi anggarannya anggaran BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.

Adapun Perjanjian Kinerja (PK) Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebagaimana terlampir.

2.2 Rencana Aksi

Rencana aksi yang dilakukan oleh Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam pencapaian target yang diperjanjikan Tahun 2022 yaitu sebagai berikut :

1. Pencapaian serapan anggaran secara efektif dan efisien melalui Perencanaan pengembangan kompetensi dan kegiatan Sekretariat;
2. Penguatan Teknologi Informasi sebagai pendukung pelaksanaan Pengembangan kompetensi telah dilakukan secara optimal melalui kinerja Tim PPID Sekretariat sehingga mendapat penghargaan informatif dalam penganugerahan Keterbukaan Informasi Publik Awards Tahun 2022;
3. Proses penyelenggaraan kegiatan mulai dari perencanaan, pelaporan, evaluasi internal dilaksanakan secara akuntabel serta berkinerja tinggi ditandai peningkatan nilai SAKIP menjadi sebesar 83,30 dari semula 80,69.

2.3 Analisis Kinerja

2.3.1 Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sebagaimana tersaji pada aplikasi *E-Controlling*. Adapun predikat tingkat ketercapaian kinerja adalah sebagai berikut :

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

Tabel 2.3.1.a
Capaian Kinerja Dan Anggaran (Cost Per Outcome)
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022

No.	Program/Kegiatan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Presentase Capaian (%)
1.	Program Pelayanan Umum, Kepegawaian dan Keuangan Perangkat Daerah	Terwujudnya Pelayanan Umum, Kepegawaian dan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian pelayanan umum, kepegawaian dan keuangan perangkat daerah	100 %	100 %	100 %
2.	Program Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Terlaksananya Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100 %	100 %	100 %

Tabel 2.3.1.b

Realisasi Capaian Kinerja Sekretaris

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022

No.	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program	Target (%)	Realisasi (%)				Capaian (%)
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1.	Pelayanan Umum, Kepegawaian dan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian pelayanan umum, kepegawaian dan keuangan perangkat daerah	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
2.	Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100 %	25 %	50 %	75 %	100 %	100 %

Berdasarkan table 2.2.a, dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah adalah **"Sangat Tinggi"**. Hal ini dikarenakan capaiannya telah mencapai 100 %.

2.3.2 Analisis Pencapaian Program

Pencapaian Program pada Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dapat di capai dengan upaya sebagaimana berikut :

➤ Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi

a. Sasaran Strategis Program

Terwujudnya Pelayanan Umum, Kepegawaian dan Keuangan Perangkat Daerah

Terlaksananya Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

b. Indikator Program

- 1) Persentase / Jumlah ketercapaian pelayanan umum, kepegawaian dan kinerja perangkat daerah.
- 2) Formula Indikator Persentase ketercapaian perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah

c. Faktor yang mendukung keberhasilan

- 1) Sasaran dan prasarana yang mencukupi.
- 2) Dukungan sistem informasi SIMAPAN SDM.

d. Hambatan

- 1) Jumlah SDM banyak namun belum merata kualitasnya dimasing-masing unit kerja.
- 2) Kerusakan SAPRAS yang tidak dapat diprediksi.

e. Tindaklanjut

- 1) Dilakukan penempatan pegawai berdasarkan jenis, tingkat kesulitan dan tanggungjawab sesuai persyaratan kualifikasi.
- 2) Anggaran pemeliharaan SARPAS ditingkatkan serta dilakukan monitoring, SARPAS secara periodik setiap bulan.

2.4 Kinerja Keuangan

Capaian kinerja keuangan Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sebagaimana tersaji pada aplikasi *E-Controlling*, adalah sebagai berikut :

Tabel 2.4.1
Capaian Kinerja Keuangan Sekretaris
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022

No.	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
1.	Program Pelayanan Umum, Kepegawaian dan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian pelayanan umum, kepegawaian dan keuangan perangkat daerah	45.542.743.000	45.160.238.450	99,16 %
2.	Program Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah	507.000.000	468.996.353	92,50 %
	Total		46.049.743.000	45.629.234.803	99,09 %

Berdasarkan tabel 2.4.1, dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar **99,09 %**. Hal ini menunjukkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sudah baik meskipun masih terdapat SILPA sebesar Rp. 420.508.197,- atau sebesar 0,91 %. Adapun ketidakserapan tersebut dikarenakan :

1. Honor Narasumber dan kelebihan mengajar sesuai kebutuhan.
2. Gaji dan tunjangan sesuai realisasi jumlah pegawai.

BAB III

PENUTUP

3.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas, maka diketahui bahwa capaian kinerja Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah "**Sangat Tinggi**". Hal ini terlihat pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sebagaimana tersaji pada tabel 2.3.1.b terealisasikan sesuai target fisik setiap bulannya. Berdasarkan tabel 2.4.1, dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mencapai sebesar **99,09 %**.

meskipun masih terdapat SILPA sebesar Rp.420.508.197,- atau sebesar 0,91 %. Kinerja Keuangan Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sudah baik. Adapun ketidakserapan tersebut dikarenakan :

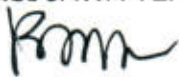
1. Honor Narasumber dan kelebihan mengajar sesuai kebutuhan.
2. Gaji dan tunjangan sesuai realisasi jumlah pegawai.

3.2 REKOMENDASI

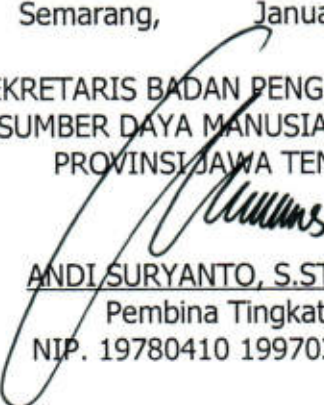
Berdasarkan kesimpulan di atas, maka rekomendasi dalam upaya peningkatan kinerja program dan kegiatan pada Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan perencanaan program dan anggaran sehingga kegiatan Sekretariat dan Pengembangan Kompetensi dapat berjalan optimal;
2. Evaluasi dan analisis permasalahan pada setiap program dan kegiatan, dikarenakan capaian kegiatan menunjang capaian kinerja organisasi;
3. Perlu dilakukan alih tugas untuk pemerataan kualitas pegawai.

Mengetahui
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH


Drs. MOHAMAD ARIEF IRWANTO, M.Si.
Pembina Utama Madya
NIP. 19680614 199001 1 001

Semarang, Januari 2023
SEKRETARIS BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH


ANDI SURYANTO, S.STP, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19780410 199703 1 005

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR.....	
BAB I PENDAHULUAN.....	3
A Tugas Jabatan	3
B Struktur Jabatan.....	4
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN.....	5
A Perjanjian Kinerja.....	5
B Capaian Kinerja.....	5
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi	11
BAB III PENUTUP.....	15
A Kesimpulan	15
B Rekomendasi	15

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dalam pengelolaan manajemen kepegawaian atau pengelolaan Sumber Daya Aparatur sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2022 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahun 2022, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022 dan Rencana Strategik 2013-2021 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2023

KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN
BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI JAWA
TENGAH



BUDI SANTOSO, S.STP., M.M
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 19810730 200012 1 001

BAB I

PENDAHULUAN

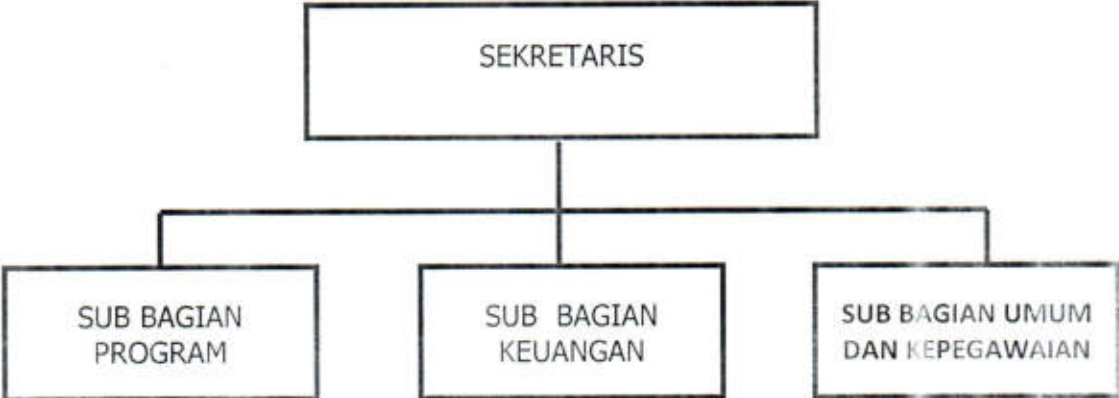
A. Tugas Jabatan

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan tugas menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang umum dan kepegawaian, yang meliputi :

- 1) menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang Umum dan Kepegawaian;
- 2) menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di bidang Umum dan Kepegawaian;
- 3) menyiapkan bahan pengelolaan ketatausahaan di lingkungan Badan;
- 4) menyiapkan bahan pengelolaan kepegawaian di lingkungan Badan;
- 5) menyiapkan bahan pengelolaan rumah tangga dan aset di lingkungan Badan;
- 6) menyiapkan bahan Kerjasama dan kehumasan di lingkungan Badan;
- 7) menyiapkan bahan pengelolaan kearsipan dan dokumentasi di lingkungan Badan;
- 8) menyiapkan bahan pelaksanaan hukum, organisasi dan ketatalaksanaan di lingkungan Badan;
- 9) menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di lingkungan Badan; dan
- 10) melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan.

B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi
Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Sekretariat
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah tanggal November 2022 meliputi kegiatan dan sub-sub kegiatan sebagai berikut:

- I. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah**
 1. Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD
- II. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah**
 1. Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian
 2. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi
- III. Administrasi Umum Perangkat Daerah**
 1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 3. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
 4. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 5. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 6. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 7. Fasilitas Kunjungan Tamu
 8. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
 9. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
 10. Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD

Secara lengkap Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan

realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program.
Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagai mana tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

SKOR	RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
4	Lebih dari 100 %	Sangat baik
3	76 % sampai 100 %	Baik
2	56 % sampai 75 %	Cukup
1	Kurang dari 55 %	Kurang

Adapun capaian kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini:

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

NO	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI					Nilai Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	Capaian Akhir	
A	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah laporan pelaksanaan administrasi barang milik daerah pada perangkat daerah	12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%
B	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah bulan pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah	12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%
		Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat/Workshop/Bintek/Seminar	60 Orang	-	20 Orang	20 Orang	60 Orang	100 Orang	166,7%
C	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah bulan terpenuhinya penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah unit penyediaan peralatan kantor	13 Unit	-	-	-	13 Unit	13 Unit	100%
			Jumlah unit penyediaan perlengkapan kantor	6110 Unit	813 Unit	814 Unit	814 Unit	3669 Unit	6110 Unit	100%
		Penyediaan Peralatan	Jumlah bulan terpenuhinya	12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%

	Rumah Tangga	kebutuhan rumah tangga perangkat daerah										
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah bulan terpenuhinya logistik kantor	12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%	
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah bulan terpenuhinya kebutuhan barang cetakan dan penggandaan kantor	12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%	
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	Jumlah bulan tercukupinya kebutuhan bahan bacaan/buku perpustakaan perangkat daerah	12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%	
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah bulan terpenuhinya kebutuhan fasilitas kunjungan tamu	12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%	
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah bulan terpenuhinya pelaksanaan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam dan luar daerah	12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%	
	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah bulan terpenuhinya penatausahaan arsip	12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%	
	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah laporan pelaksanaan SPBE	4 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	4 Dokumen	100%	
D	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah	Jumlah unit pengadaan peralatan dan mesin	115 Unit	74 Unit	5 Unit	5 Unit	31 Unit	115 Unit			100%	

	Bangunan Lainnya		12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah bulan terpenuhinya biaya pemeliharaan rutin/berkala sarana prasarana gedung kantor							
Rata-rata Capaian									102,9%

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dari 6 kegiatan dan 22 sub-sub kegiatan dengan indikator rata-rata capaian kinerjanya 102,9 % atau **"Sangat Baik"**

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.4 dibawah ini :

Tabel 2.4
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2021

No	Kegiatan	Sub-Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
A	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	197.000.000	196.716.336	99,86%
B	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	62.520.000	62.432.000	99,86%
		Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	115.000.000	114.724.335	99,76%
C	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	195.095.000	195.004.253	99,95%
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	255.000.000	248.206.182	97,34%
		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	400.000.000	398.809.806	99,70
		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	196.592.000	195.932.564	99,66%

		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	90.971.000	90.942.981	99,97%
		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	34.630.000	34.630.000	100%
		Fasilitasi Kunjungan Tamu	95.500.000	95.360.000	99,85%
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	235.690.000	235.690.000	100%
		Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	21.721.000	21.721.000	100%
		Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	344.885.000	336.702.584	97,63%
D	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	1.065.500.000	1.049.121.640	98,46%
		Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	837.000.000	810.547.000	96,84%
E	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	4.750.000	4.525.300	95,27%
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	2.019.000.000	1.926.400.163	95,41%
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	5.813.380.000	5.749.224.939	98,90%

F	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	169.343.000	163.684.071	96,66%
		Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	25.000.000	24.887.500	99,55%
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	1.542.000.000	1.515.240.000	99,43%
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	642.101.000	626.202.592	97,52%
Rata-rata penyerapan anggaran					98.71%

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (cost per outcomes) di atas, maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebesar 102,9% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 98.71%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2022 rata-rata telah melebihi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 98.71% tersebut artinya kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian **"baik"** dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp265.972.754 atau sebesar 1,29%.

c.2 Rencana Aksi

Rencana aksi dan upaya penyelesaian permasalahan yang dihadapi telah dirancang dan dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan serapan anggaran dan pencapaian sasaran kinerja. Rencana tindak lanjut tersebut meliputi:

- 1) Peningkatan koordinasi dengan BPKAD dan BAPPEDA dalam peningkatan pemenuhan sarana dan prasarana, pengelolaan aset dan pengadministrasian keuangan;
- 2) Melakukan identifikasi agar program pengembangan kompetensi bagi SDM Aparatur dapat berjalan lebih efektif dan sesuai kebutuhan;

- 3) Melakukan pengawasan melekat pada staf agar dapat melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja tercapai 102,9 dan anggaran sebesar 98,71% rata-rata capaian sebesar 100,8% $((102,9\%+98,71\%)/2)$, sehingga dapat dikategorikan "**Sangat Baik**".

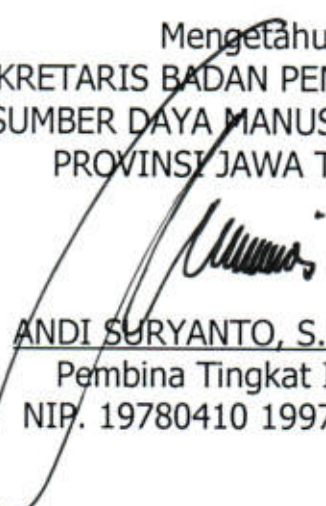
B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BPSDMD Provinsi Jawa Tengah tahun 2023 adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan evaluasi kegiatan agar selaras dan relevan dengan program dan sasaran jangka menengah perangkat daerah yang akan capai.
2. Penetapan Indikator Kinerja Individu yang mengacu pada Indikator kinerja organisasi.

Semarang, 2023

Mengetahui
SEKRETARIS BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH


ANDI SURYANTO, S.STP., M.Si
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19780410 199703 1 005

KEPALA SUB BAGIAN
UMUM DAN KEPEGAWAIAN


BUDI SANTOSO, S.STP., M.M
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 19810730 200012 1 001



LAPORAN KINERJA

PEJABAT PENGAWAS

2023

KEPALA SUB BAGIAN PROGRAM
ADITYA IIP W.N, S.STP, M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19871005 200602 1 003

BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN COVER
DAFTAR ISI i
DAFTAR TABEL ii
DAFTAR GAMBAR iii
KATA PENGANTAR iv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan 1
1.2 Struktur Jabatan 1

BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

2.1 Perjanjian Kinerja 3
2.2 Rencana Aksi 3
2.3 Analisis Kinerja 3
 2.3.1 Capaian Kinerja 3
 2.3.2 Analisis Pencapaian Program 6
2.4 Kinerja Keuangan 7

BAB III PENUTUP

3.1 Kesimpulan 8
3.2 Rekomendasi 8

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 a : Capaian Kinerja Program Badan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 4

Tabel 2.1 b : Realisasi Capaian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 5

Tabel 2.4.1 : Capaian Kinerja Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 7

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 : Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 2

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bagian Program pada Bidang Kesekretariatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

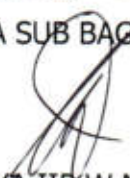
Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat dan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, bahwa Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Disisi lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan dan solusi dalam pelaksanaan tugas, pokok, dan fungsi sebagaimana tercantum dalam Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2022, Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Rencana Strategis 2018 – 2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2022 yang telah ditetapkan.

Semarang, Januari 2023

KEPALA SUB BAGIAN PROGRAM



ADITYA IIP W.N, S.STP, M.Si

Penata Tingkat I

NIP. 19871005 200602 1 003

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

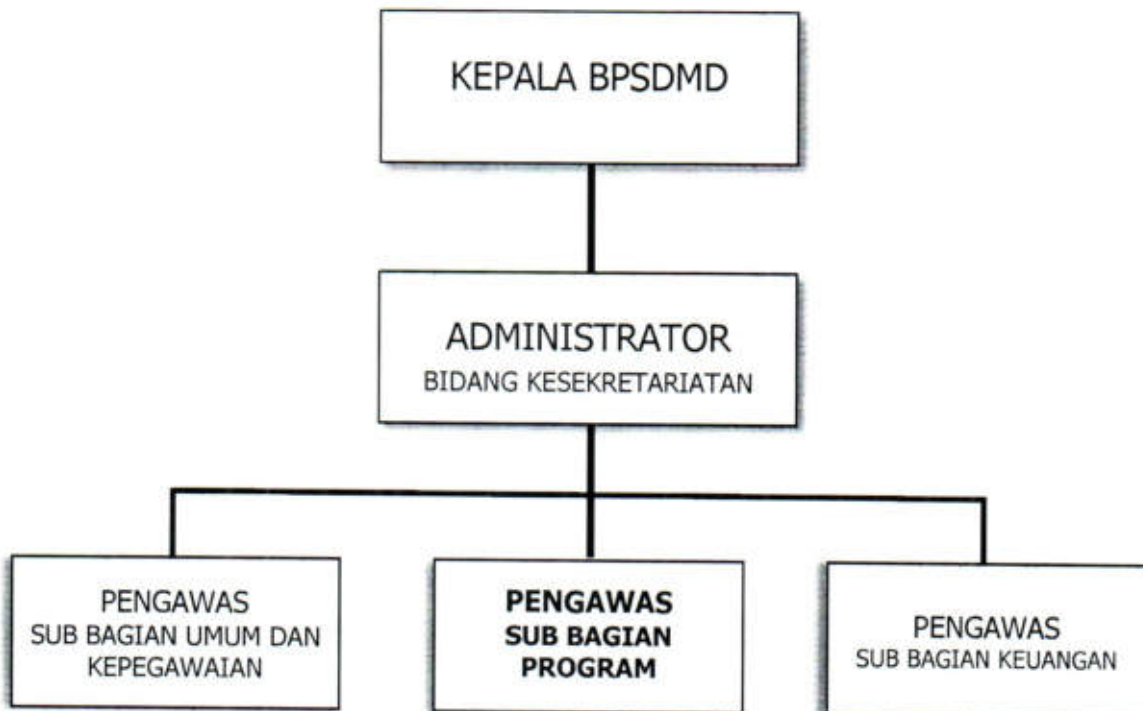
Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Tahun Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Sub Bagian Program mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan dibidang perencanaan. Tugas tersebut meliputi :

- a. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang program;
- b. Menyiapkan bahan dan mengoordinasikan penyusunan perencanaan program dan kegiatan di lingkungan badan;
- c. Menyiapkan bahan pengendalian program dan kegiatan di lingkungan badan;
- d. Menyiapkan bahan pengelolaan data dan informasi di bidang program;
- e. Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di lingkungan badan; dan
- f. Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

1.2 Struktur Jabatan

Struktur Jabatan Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Tahun Nomor 84 Tahun 2016, sebagaimana gambar 1.2 di bawah ini :

Gambar 1.2
Struktur Organisasi
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

2.1 Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja (PK) tanggal 10 Januari 2022 dan Perubahan Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Sub Bagian Program pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana yang telah ditetapkan pada tanggal 14 November 2022 meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- a. Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah; dan
- b. Kegiatan Penyusunan Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.

Adapun Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Provinsi Jawa Tengah sebagaimana terlampir.

2.2 Rencana Aksi

Rencana aksi yang dilakukan oleh Kepala Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Provinsi Jawa Tengah dalam pencapaian target yang diperjanjikan Tahun 2022 yaitu sebagai berikut :

1. Menyusun Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah secara tepat waktu dan sesuai target capaian;
2. Menyusun Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah secara tepat waktu dan sesuai target capaian.

2.3 Analisis Kinerja

2.3.1 Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sebagaimana tersaji pada aplikasi *E-Controlling*. Adapun predikat tingkat ketercapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- | | |
|------------------|--------------------|
| a. Sangat Tinggi | : $\geq 91\%$; |
| b. Tinggi | : 76 – 90,99%; |
| c. Sedang | : 66 – 75,99%; |
| d. Rendah | : 51 - 65,99%; |
| e. Sangat Rendah | : $\leq 50,99\%$. |

Tabel 2.1.a
Capaian Kinerja Sub Bagian Program
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022

No.	Program/Kegiatan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Presentase Capaian (%)
1.	Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersusunnya Dokumen Perencanaan	Jumlah dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang disusun	10 Dok	10 Dok	100 %
2.	Kegiatan Penyusunan Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Tersusunnya Dokumen Evaluasi	Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah	21 Dok	21 Dok	100 %

Tabel 2.1.b
Realisasi Capaian Kinerja Sub Bagian Program
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022

No.	Program	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Program	Target (%)	Realisasi (%)				Capaian (%)
					Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1.	Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersusunnya Dokumen Perencanaan	Jumlah dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang disusun	10 Dok	3 dok	3 dok	3 dok	3 dok	100 %
2.	Kegiatan Penyusunan Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Tersusunnya Dokumen Evaluasi	Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah	21 Dok	5 dok	5 dok	5 dok	6 dok	100 %

Berdasarkan table 2.1.a dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah adalah "**Sangat Tinggi**". Hal ini dikarenakan seluruh kegiatan tercapai 100 %.

2.3.2 Analisis Pencapaian Program

Pencapaian Program pada Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dapat di capai dengan upaya sebagaimana berikut :

1. Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - a. Sasaran Strategis Program
Tersusunnya Dokumen Perencanaan.
 - b. Indikator Program
Jumlah dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang disusun.
 - c. Faktor kebutuhan
Terlaksananya penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah sesuai waktu yang telah ditetapkan.
 - d. Hambatan
Tidak ditemui hambatan karena seluruh proses berjalan sesuai waktu pelaksanaan.
2. Kegiatan Penyusunan Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - a. Sasaran Strategis Program
Tersusunnya Dokumen Evaluasi.
 - b. Indikator Program
Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah yang disusun.
 - c. Faktor kebutuhan
Terlaksananya penyusunan dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah sesuai waktu yang telah ditetapkan.
 - d. Hambatan
Tidak ditemui hambatan karena seluruh proses berjalan sesuai waktu pelaksanaan.

2.4 Kinerja Keuangan

Capaian kinerja keuangan Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sebagaimana tersaji pada aplikasi *E-Controlling*, adalah sebagai berikut :

Tabel 2.4.1
Capaian Kinerja Keuangan Sub Bagian Program
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022

No.	Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
1.	Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	221.763.000	206.602.350	93,16 %
2.	Kegiatan Penyusunan Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	285.237.000	262.394.003	91,99 %
	Total	507.000.000	468.996.353	92,5 %

Berdasarkan tabel 2.4.1, perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) diatas maka dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan rata-rata sebesar **92,5** %. Hal ini menunjukan bahwa Capaian Kinerja Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sudah baik meskipun masih terdapat SILPA sebesar Rp. 38.003.647,- atau sebesar 7,5 %. Adapun ketidakserapan tersebut dikarenakan :

1. Perjalanan Dinas yang tidak diserap dikarenakan beberapa kegiatan dilaksanakan secara virtual/daring;
2. Sisa honorarium kegiatan.

BAB III PENUTUP

3.1 KESIMPULAN

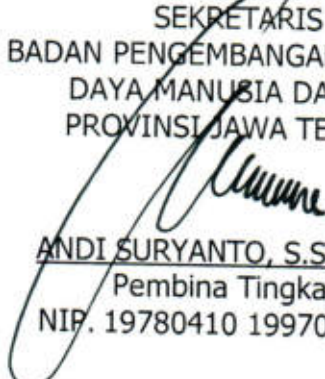
Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas, maka diketahui bahwa capaian kinerja Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah **"Sangat Tinggi"**. Hal ini dikarenakan kegiatan pada Sub Bagian Program telah terlaksana sesuai target setiap bulan. Dan berdasarkan tabel 2.4.1, dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar **92,5 %**.

Meskipun masih terdapat SILPA sebesar Rp.38.003.647,- atau sebesar 7,5 %. Kinerja Keuangan Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sudah baik. Adapun ketidakserapan tersebut dikarenakan :

1. Perjalanan Dinas yang tidak diserap dikarenakan beberapa kegiatan dilaksanakan secara virtual/daring;
2. Sisa honorarium kegiatan.

3.2 REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka rekomendasi untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah pada Tahun 2023 adalah perlu dilakukan optimalisasi serapan anggaran dalam mendukung program dan sasaran jangka menengah perangkat daerah yang akan capai.

Mengetahui
SEKRETARIS
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH

ANDI SURYANTO, S.STP, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19780410 199703 1 005

Semarang, Januari 2023
KEPALA SUB-BAGIAN PROGRAM

ADITYA IIP W.N, S.STP, M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19871005 200602 1 003

KATAPENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bagian Keuangan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Sub Bagian Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dalam pengelolaan manajemen kepegawaian atau pengelolaan Sumber Daya Aparatur sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Kepala Sub Bagian Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahun 2022, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022 dan Rencana Strategik 2024-2026 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2023
KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN


AGUNG ISTIONO, SE.Ak. M.si
Pembina
NIP. 19800621 201001 1 022

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR.....	
BAB I PENDAHULUAN.....	3
A Tugas Jabatan	3
B Struktur Jabatan.....	4
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN.....	5
A Perjanjian Kinerja.....	5
B Capaian Kinerja.....	5
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi	8
BAB III PENUTUP.....	10
A Kesimpulan	10
B Rekomendasi	10

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bagian Keuangan Pada Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

Sub Bagian Keuangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang keuangan, yang meliputi :

menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan perangkat pembelajaran dan tenaga pengembang kompetensi;

- 1) menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di bidang Keuangan;
- 2) menyiapkan bahan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan pembinaan teknis di bidang keuangan;
- 3) menyiapkan bahan dan melaksanakan pengelolaan keuangan;
- 4) menyiapkan bahan dan melaksanakan Verifikasi dan pembukuan;
- 5) menyiapkan bahan dan melaksanakan pengelolaan data dan informasi di bidang keuangan;
- 6) Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan bidang keuangan; dan
- 7) melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi
Sub Bagian Keuangan pada Sekretariat
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Kepala Sub Bagian Keuangan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 29 Desember 2021 meliputi kegiatan dan sub-sub kegiatan sebagai berikut:

- 1). Pelaksanaan administrasi keuangan;
- 2). Pembuatan laporan keuangan yang transparan dan akuntabel
- 3). Verifikasi Keuangan

Secara lengkap Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bagian Keuangan sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bagian Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program. Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagai mana tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

SKOR	RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
4	Lebih dari 100 %	Sangat baik
3	76 % sampai 100 %	Baik
2	56 % sampai 75 %	Cukup
1	Kurang dari 55 %	Kurang

Adapun capaian kinerja Sub Bagian Keuangan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini:

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bagian Keuangan dari 2 kegiatan dan 3 sub-sub kegiatan dengan indikator rata-rata capaian kinerjanya 100 % atau " **Sangat Baik** "

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Bagian Keuangan, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk Pendapatan dan untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.3 dan 2.4 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Tahun Anggaran 2022

No	Kegiatan	Sub-Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Kegiatan Administrasi Keuangan	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	26.473.768.000	26.469.905.329	99,99 %
		Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	4.272.297.000	4.143.480.000	96,98%
		Penyiapan Bahan Pelaksanaan Verifikasi	52.671.000	51.740.916	98,23%
		Penyusunan Akutansi dan Pelaporan keuangan	73.924.000	73.696.655	99,69%
		Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	65.340.000	65.008.472	99,49%

		Koordinasi Penyusunann Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	148.890.000	148.821.112	99,95%
<i>Rata-rata penyerapan anggaran</i>					99,99 %

Tabel 2.4
Pagu Anggaran dan Realisasi Pendapatan RetribusiTahun Anggaran 2022

No	Kegiatan	Sub-Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Kegiatan Pendapatan Retribusi	Pendapatan Retribusi Daerah	111.175.000	110.885.200	99,74%
<i>Rata-rata penyerapan anggaran</i>					99,74 %

Dari pagu anggaran yang telah ditetapkan untuk 2 kegiatan dan 7 sub-sub kegiatan pada Sub Bagian Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Belanja sebesar Rp. 31.198.065.000 terealisasi sebesar Rp. 30.952.652.484 dan Pendapatan Retribusi sebesar Rp. 19.791.000.000 terealisasi Rp. 23.722.444.500. Capaian Kinerja melebihi target yang telah ditetapkan, sehingga terdapat efisiensi anggaran belanja sebesar Rp. 245.412.516 atau 0,389%.

c.2 Rencana Aksi

Rencana aksi dan upaya penyelesaian permasalahan yang dihadapi telah dirancang dan dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan serapan anggaran dan pencapaian sasaran kinerja. Rencana tindak lanjut tersebut meliputi:

- 1) Peningkatan koordinasi dengan Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah;
- 2) Melakukan pengawasan melekat pada staf agar dapat melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.
- 3) Peningkatan Koordinasi dengan Kab/Kota dan Instansi mitra vertikal guna realisasi pendapatan.

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bagian Keuangan

No	Kegiatan	Sub-Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi					Nilai Capaian
					Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	Capaian Akhir	
1	Kegiatan Administrasi Keuangan	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis)	12 dok	3 dok	3 dok	3 dok	3 dok	12 Dok	100%
		Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis)	12 dok	3 dok	3 dok	3 dok	3 dok	12Dok	100%
		Penyiapan Bahan Pelaksanaan Verifikasi	Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis)	1 dok	0 dok	0 dok	0 dok	0 dok	1 Dok	100%
		Penyusunan Akutansi dan Pelaporan keuangan	Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis)	1 dok	0 dok	0 dok	0 dok	1 dok	1 Dok	100 %
		Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis)	1 dok	0 dok	0 dok	0 dok	0 dok	1 Dok	100%
2.	Kegiatan Pendapatan retribusi	Koordinasi dan penyusunan Laporan Keuangan bulanan/triwulanan/semesteran	Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis)	1 dok	0 dok	0 dok	0 dok	1 dok	1 Dok	100%
		Pendapatan Retribusi Daerah	Capaian Realisasi Pendapatan	1 dok	0 dok	0 dok	0 dok	1 dok	1 Dok	100%
					Rata-rata capaian					100 %

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja tercapai 100 %, anggaran belanja sebesar 99,40 % dan Pendapatan Retribusi sebesar 119,86 % rata-rata capaian sebesar 121,63 % $((145,63+99,40+119,86)/3)$, sehingga dapat dikategorikan **"Sangat Baik"**.

B. Rekomendasi

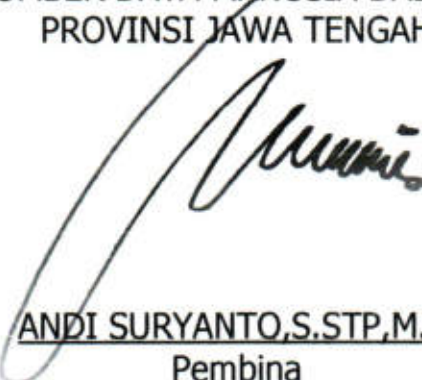
Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bagian Keuangan tahun 2023 adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan evaluasi kegiatan agar selaras dan relevan dengan program dan sasaran jangka menengah perangkat daerah yang akan capai.
2. Penetapan Indikator Kinerja Individu yang mengacu pada Indikator kinerja organisasi.

Semarang, 2023

Mengetahui
SEKRETARIS BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH

KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN



ANDI SURYANTO, S.STP, M.Si

Pembina
NIP. 19780410 199703 1 005



AGUNG ISTIONO, SE, Ak.M.Si

Penata
NIP. 19800621 201001 1 022



LAPORAN KINERJA

PEJABAT PENGAWAS/ SUB.KOORDINATOR

2022

**SUB BIDANG/SUB KOORDINATOR
PENGEMBANGAN
PERANGKAT PEMBELAJARAN DAN
TENAGA PENGEMBANG KOMPETENSI**

**BPSDMD
PROVINSI JAWA TENGAH**

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN COVER
DAFTAR ISI i
DAFTAR TABEL ii
DAFTAR GAMBAR iii
KATA PENGANTAR..... iv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan 1
1.2 Struktur Jabatan 1
1.3 Isu Strategis 2

BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

2.1 Perjanjian Kinerja 3
2.2 Rencana Aksi..... 3
2.3 Analisis Kinerja 4
 2.3.1 Capaian Kinerja 4
 2.3.2 Analisis Pencapaian Kegiatan/Sub Kegiatan..... 10
2.4 Kinerja Keuangan 13

BAB III PENUTUP

3.1 Kesimpulan 16
3.2 Rekomendasi..... 16

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi Bpsdmd Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.3 a : Capaian Kinerja Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi
BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 20225

Tabel 2.3 b : Realisasi Capaian Kinerja Kinerja Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi
BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 20228

Tabel 2.4.1 : Capaian Kinerja Keuangan Kinerja Kinerja Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran dan Tenaga Pengembang Kompetensi Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022.....14

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 : Struktur Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi
BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 20222

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya Laporan Kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

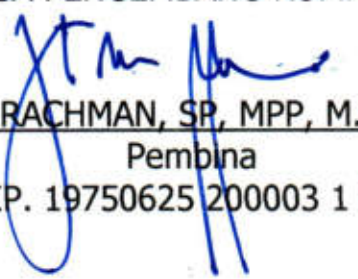
Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat dan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, bahwa Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa output maupun outcomes.

Disisi lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan dan solusi dalam pelaksanaan tugas, pokok, dan fungsi sebagaimana tercantum dalam Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2022, Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Rencana Strategis 2018 – 2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2022 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2023

SUB BIDANG/SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN
PERANGKAT PEMBELAJARAN DAN
TENAGA PENGEMBANG KOMPETENSI


ARIF RACHMAN, SP, MPP, M.Ec.Dev

Pembina

NIP. 19750625 200003 1 002

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

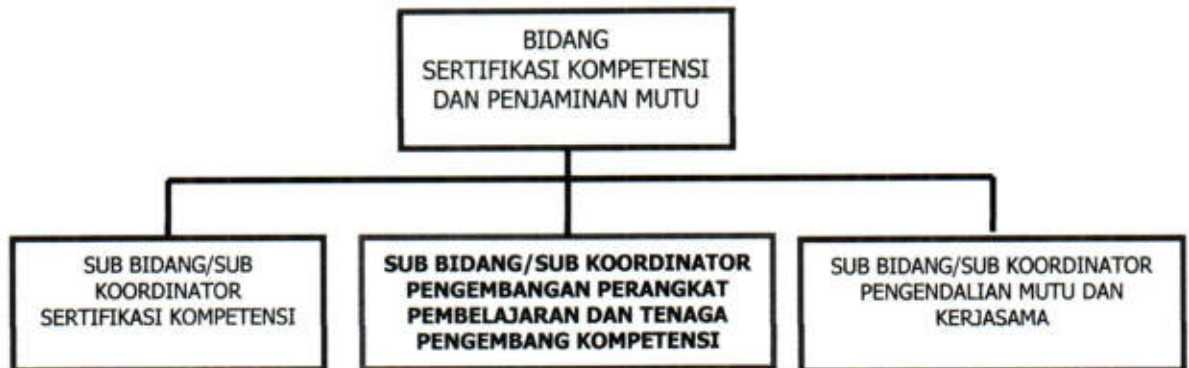
Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengembangan perangkat pembelajaran dan tenaga pengembang kompetensi, Pelaksanakan tugas tersebut meliputi :

- a. menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan perangkat pembelajaran dan tenaga pengembang kompetensi;
- b. menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di bidang pengembangan perangkat pembelajaran dan tenaga pengembang kompetensi;
- c. menyiapkan bahan pengembangan kompetensi bagi tenaga pengembang kompetensi;
- d. menyiapkan bahan pengembangan perangkat pembelajaran;
- e. menyiapkan bahan pengembangan sumber belajar;
- f. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan perangkat pembelajaran dan tenaga pengembang kompetensi; dan
- g. melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

1.2 Struktur Jabatan

Struktur Jabatan Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana gambar 1.2 di bawah ini :

Gambar 1.2
Struktur Organisasi
Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran
Dan Tenaga Pengembang Kompetensi
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

1.3 Isu Strategis

Gambaran permasalahan yang dihadapi oleh Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi adalah Transformasi Paradigma Pengembangan Kompetensi. Transformasi dari Training and Development ke In Learning Development. Transformasi pembelajaran digital efektivitas pembelajaran dan efisiensi anggaran. Metode e-learning blended learning, distance learning sebagai satu metode pembelajaran menjadi semakin dibutuhkan pada saat dunia dihadapkan pada situasi wabah pandemi covid.

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

2.1 Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja (PK) Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana yang telah ditetapkan mencakup 2 Kegiatan dan 5 Sub Kegiatan, diantaranya :

- 1) Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
 - Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional
 - Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar
 - Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional
- 2) Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis
 - Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
 - Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

Adapun PK Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebagaimana terlampir.

2.2 Rencana Aksi

Rencana aksi yang dilakukan oleh Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi dalam pencapaian target yang diperjanjikan tahun 2022 yaitu sebagai berikut :

1. Peningkatan koordinasi fasilitasi Penyusunan Analisis Kebutuhan Pengembangan

Kompetensi dan Fasilitasi Penyusunan Kurikulum dan Modul di lintas bidang penyelenggara Pelatihan di BPSDMD Prov. Jateng, OPD Provinsi Jawa Tengah dan OPD Kabupaten Kota

2. Melakukan pengawasan melekat pada staf agar dapat melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.

2.3 Analisis Kinerja

2.3.1 Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebagaimana tersaji pada aplikasi *E-Controlling*. Adapun predikat tingkat ketercapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- | | |
|------------------|------------------|
| a. Sangat Tinggi | : $\geq 91\%$; |
| b. Tinggi | : 76 – 90,99%; |
| c. Sedang | : 66 – 75,99%; |
| d. Rendah | : 51 - 65,99%; |
| e. Sangat Rendah | : $\leq 50,99\%$ |

Tabel 2.3.a
Capaian Kinerja Kegiatan/Sub Kegiatan
Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi

No.	Kegiatan/Sub Kegiatan	SASARAN STRATEGIS	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Presentase Capaian (%)
1.	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional					
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional	Terlaksananya Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi	Jumlah Metode Pengembangan Kompetensi yang disusun/disempurnakan	1 Dok	2 Dok	200%

No.	Kegiatan/Sub Kegiatan	SASARAN STRATEGIS	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Presentase Capaian (%)
			Jumlah OPD/Kab/Kota yang dilakukan Analisis Pengembangan Kompetensi	36 OPD	36 OPD	100%
	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Terlaksananya Kompetensi bagi Tenaga Pengembang Kompetensi	Jumlah Tenaga Pengembang Kompetensi yang Ditingkatkan Kompetensinya	5 Orang	7 Orang	140%
	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintah Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	Terlaksananya Perangkat Pembelajaran yang disusun/disempurnakan	Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurnakan	5 Dok	31 Dok	620%
2.	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis					

No.	Kegiatan/Sub Kegiatan	SASARAN STRATEGIS	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Presentase Capaian (%)
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Tertaksananya Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi	Jumlah Metode Pengembangan Kompetensi yang disusun/disempurnakan	1 Dok	1 Dok	100%
			Jumlah OPD/Kab/Kota yang dilakukan Analisis Pengembangan Kompetensi	36 OPD	36 OPD	100%
	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintah Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	Tertaksananya Perangkat Pembelajaran yang disusun/disempurnakan	Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurnakan	30 Dok	58 Dok	193,33%

**Tabel 2.3.b Realisasi Capaian Kinerja Kegiatan/Sub Kegiatan
Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembangan Kompetensi**

No	Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Sub Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)				Capaian (%)
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional							
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembangan Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional	Jumlah Metode Pengembangan Kompetensi yang disusun/disempurnakan	1 Dok	0 dok	1 dok	0 dok	1 dok	2 Dok (200%)
		Jumlah OPD/Kab/Kota yang dilakukan Analisis Pengembangan Kompetensi	36 OPD	36	36	36	36	36 OPD (100%)
	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembangan Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Tenaga Pengembangan Kompetensi yang Ditingkatkan Kompetensinya	5 Orang	0	1	2	4	7 Orang (140%)

No	Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Sub Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)				Capaian (%)
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurnakan	5 Dok	0 dok	1 dok	0 dok	30 dok	31 Dok (620%)
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis							
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Metode Pengembangan Kompetensi yang disusun/disempurnakan	1 Dok	0 dok	0 dok	1 dok	0 dok	1 Dok (100%)
		Jumlah OPD/Kab/Kota yang dilakukan Analisis Pengembangan Kompetensi	36 OPD	36	36	36	36	36 OPD (100%)
	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurnakan	30 Dok	0	16 dok	17 dok	25 dok	58 Dok (193,33%)

Berdasarkan tabel 2.2.a, dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Sangat Tinggi. Hal ini dikarenakan

2.3.2 Analisis Pencapaian Kegiatan/Sub Kegiatan

Pencapaian Kegiatan/Sub Kegiatan pada Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dapat di capai dengan upaya sebagaimana berikut :

1. Sub Kegiatan : Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional
 - a. Sasaran Strategis Sub Kegiatan
Terlaksananya Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi
 - b. Indikator Sub Kegiatan
 - 1) Jumlah Metode Pengembangan Kompetensi yang disusun/disempurnakan
Formula Indikator : Jumlah Dokumen Metode Bangkom
 - 2) Jumlah OPD/Kab/Kota yang dilakukan Analisis Pengembangan Kompetensi
Formula Indikator : Jumlah OPD/Kab Kota yang dilakukan Analisis Bangkom
 - c. Faktor yang mendukung keberhasilan
 - 1) Adanya Koordinasi yang baik dalam memfasilitasi Penyusunan Rencana Bangkom di OPD maupun di Kab./Kota Prov. Jateng melalui SijariOnAKD
 - 2) Koordinasi dengan instansi/lembaga lain dalam menyusun metode/ Kurikulum Pengembangan Kompetensi
 - d. Hambatan
 - 1) Tidak semuanya usulan dari OPD/Kab. Kota terfasilitasi dikarenakan terbatasnya anggaran dan jumlah usulan yang kurang dari 30 peserta
 - 2) OPD/Instansi di Kab./Kota dan Provinsi belum menyusun Dokumen Rencana Pengembangan Kompetensi
 - e. Tindak Lanjut
 - 1) Penyusunan Metode Bangkom MOOC yang diharapkan dapat menjangkau banyak peserta sehingga pemenuhan 20 JP per tahun dapat terpenuhi
 - 2) Diharapkan OPD/Instansi dapat menyusun Dokumen Rencana Pengembangan Kompetensi

2. Sub Kegiatan : Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar
 - a. Sasaran Strategis Sub Kegiatan
Terlaksananya Kompetensi bagi Tenaga Pengembang Kompetensi
 - b. Indikator Sub Kegiatan
 - 1) Jumlah Tenaga Pengembang Kompetensi yang Ditingkatkan Kompetensinya
 - 2) Formula Indikator : Jumlah Tenaga Bangkom yang mengikuti Orasi Ilmiah dan Seminar Nasional
 - c. Faktor yang mendukung keberhasilan
 - 1) Adanya Koordinasi yang baik dengan Widyaiswara dengan penyelenggara terkait penyusunan seminar nasional sebagai syarat untuk kenaikan jenjang.
 - 2) Penyusunan Karya Tulis Ilmiah sebagai syarat untuk Orasi Ilmiah (Syarat untuk Naik ke WI Jenjang Utama) dilaksanakan dengan sangat ketat, sehingga Widyaiswara yang melaksanakan Orasi Ilmiah terjamin kualitasnya
 - d. Hambatan
 - 1) Kepadatan Widyaiswara Mengajar sehingga pelaksanaan Seminar Nasional tidak sesuai dengan rencana
 - 2) Formasi untuk Widyaiswara Ahli Utama menyesuaikan dari Lembaga Administrasi Negara
 - e. Tindak Lanjut
 - 1) Berkoordinasi lebih lanjut dengan Lembaga Administrasi Negara terkait formasi Widyaiswara Ahli Utama
 - 2) Koordinasi lebih lanjut dengan Widyaiswara agar penjadwalan Seminar Nasional dapat berjalan sesuai dengan rencana
3. Sub Kegiatan : Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional
 - a. Sasaran Strategis Sub Kegiatan
Terlaksananya Perangkat Pembelajaran yang disusun/disempurnakan
 - b. Indikator Sub Kegiatan
 - 1) Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurnakan
 - 2) Formula Indikator : Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurnakan

- c. Faktor yang mendukung keberhasilan
 - 1) Adanya Koordinasi yang baik dalam memfasilitasi Penyusunan Kurikulum dan Modul di OPD maupun di Kab./Kota Prov. Jateng sesuai usulan di SijariOnAKD
 - 2) Koordinasi yang baik dengan Lembaga/Instansi Terkait dalam Penyusunan Modul dengan Metode MOOC
- d. Hambatan
 - 1) Tidak semuanya usulan dari OPD/Kab. Kota terfasilitasi penyusunan kurikulum dan modul.
- e. Tindak Lanjut
 - 1) Penyusunan Kurikulum dan Modul Pelatihan dengan Metode MOOC yang menarik ASN sehingga pemenuhan 20 JP per tahun dapat terpenuhi
- 4. Sub Kegiatan : Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
 - a. Sasaran Strategis Sub Kegiatan

Terlaksananya Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi
 - b. Indikator Sub Kegiatan
 - 1) Jumlah Metode Pengembangan Kompetensi yang disusun/disempurnakan
Formula Indikator : Jumlah Dokumen Metode Bangkom
 - 2) Jumlah OPD/Kab/Kota yang dilakukan Analisis Pengembangan Kompetensi
Formula Indikator : Jumlah OPD/Kab Kota yang dilakukan Analisis Bangkom
 - c. Faktor yang mendukung keberhasilan
 - 1) Adanya Koordinasi yang baik dalam memfasilitasi Penyusunan Rencana Bangkom di OPD maupun di Kab./Kota Prov. Jateng melalui SijariOnAKD
 - 2) Koordinasi dengan instansi/lembaga lain dalam menyusun metode/ Kurikulum Pengembangan Kompetensi
 - d. Hambatan
 - 1) Tidak semuanya usulan dari OPD/Kab. Kota terfasilitasi dikarenakan terbatasnya anggaran dan jumlah usulan yang kurang dari 30 peserta
 - 2) OPD/Instansi di Kab./Kota dan Provinsi belum menyusun Dokumen Rencana Pengembangan Kompetensi
 - e. Tindak Lanjut
 - 1) Penyusunan Metode Bangkom MOOC yang diharapkan dapat menjangkau banyak peserta sehingga pemenuhan 20 JP per tahun dapat terpenuhi

- 2) Diharapkan OPD/Instansi dapat menyusun Dokumen Rencana Pengembangan Kompetensi
5. Sub Kegiatan : Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional
- a. Sasaran Strategis Sub Kegiatan
Terlaksananya Perangkat Pembelajaran yang disusun/disempurnakan
 - b. Indikator Sub Kegiatan
 - 1) Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurnakan
 - 2) Formula Indikator : Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurnakan
 - c. Faktor yang mendukung keberhasilan
 - 1) Adanya Koordinasi yang baik dalam memfasilitasi Penyusunan Kurikulum dan Modul di OPD maupun di Kab./Kota Prov. Jateng sesuai usulan di SijariOnAKD
 - 2) Koordinasi yang baik dengan Lembaga/Instansi Terkait dalam Penyusunan Modul dengan Metode MOOC
 - d. Hambatan
 - 1) Tidak semuanya usulan dari OPD/Kab. Kota terfasilitasi penyusunan kurikulum dan modul.
 - e. Tindak Lanjut
 - 1) Penyusunan Kurikulum dan Modul Pelatihan dengan Metode MOOC yang menarik ASN sehingga pemenuhan 20 JP per tahun dapat terpenuhi

2.4 Kinerja Keuangan

Capaian kinerja keuangan Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah 2022 sebagaimana tersaji pada aplikasi *E-Controlling*, adalah sebagai berikut :

Tabel 2.4.1
Capaian Kinerja Keuangan
Sub Bidang/Sub Koordinator
Pengembangan Perangkat Pembelajaran
dan Tenaga Pengembang Kompetensi
Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022

No.	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
1.	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional			
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional	82.000.000	79.716.750	97,22 %
	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	85.020.000	81.896.450	96,33 %
	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	36.000.000	34.335.500	95,38 %
2.	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis			
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	44.500.000	41.153.050	92,48%
	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	250.150.000	218.971.510	87,54%
	Total	497.670.000	456.073.260	91,64 %

Berdasarkan tabel 2.3.1, dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah 2022 sebesar **91,64%**. Hal ini menunjukkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan sudah baik meskipun masih terdapat SILPA sebesar 41.596.740 atau 8,36%. Adapun ketidakserapan tersebut dikarenakan :

1. Efisiensi Alokasi anggaran untuk Honorarium Penyusun Modul serta
2. Narsum dari Internal BPSDMD sehingga tidak bisa dibayarkan

BAB III

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja tercapai 207,61 % dengan serapan anggaran sebesar 91,64 % sehingga dapat dikategorikan "Sangat Baik".

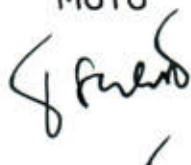
B. REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi tahun 2022 adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan evaluasi kegiatan agar selaras dan relevan dengan program dan sasaran jangka menengah perangkat daerah yang akan capai.
2. Penetapan Indikator Kinerja Individu yang mengacu pada Indikator kinerja organisasi.

Semarang, 2023

Mengetahui
KEPALA BIDANG SERTIFIKASI
KOMPETENSI DAN PENJAMINAN
MUTU



SRI SULISTIYATI, SE., M.Kom
Pembina Tingkat I
NIP. 19700112 199203 2 006

SUB BIDANG/SUB KOORDINATOR
PENGEMBANGAN PERANGKAT PEMBELAJARAN
DAN TENAGA PENGEMBANG KOMPETENSI
PEGAWAI

ARIF RACHMAN, SP, MPP, M.Ec.Dev
Pembina
NIP. 19750625 200003 1 002

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
BAB I PENDAHULUAN	3
A Tugas Jabatan	3
B Struktur Jabatan	4
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN	5
A Perjanjian Kinerja	5
B Capaian Kinerja	5
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi	9
BAB III PENUTUP	10
A Kesimpulan	12
B Rekomendasi	12
LAMPIRAN	
Perjanjian Kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi	

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Sub Bidang/Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dalam pengelolaan manajemen kepegawaian atau pengelolaan Sumber Daya Aparatur sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahun 2022, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022 dan Rencana Strategik 2018-2023 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2023

SUB BIDANG/SUB KOORDINATOR SERTIFIKASI
KOMPETENSI


Dra. HERAWATI WIDYARINI, MM.

Pembina

NIP. 19690817 199603 2 004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Sertifikasi Kompetensi, yang meliputi :

- 1) menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang Sertifikasi Kompetensi;
- 2) menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di bidang Sertifikasi Kompetensi;
- 3) menyiapkan bahan pengelolaan perangkat sertifikasi kompetensi ASN;
- 4) menyiapkan bahan Sertifikasi Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah dan kabupaten/kota;
- 5) menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang Sertifikasi Kompetensi; dan
- 6) melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi
 Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran
 Dan Tenaga Pengembang Kompetensi
 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Sub Bidang/Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah meliputi kegiatan dan sub-sub kegiatan sebagai berikut:

- 1) Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
 - Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi
 - Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota

Secara lengkap Perjanjian Kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program.

Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagaimana tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

SKOR	RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
4	Lebih dari 100 %	Sangat baik
3	76 % sampai 100 %	Baik
2	56 % sampai 75 %	Cukup
1	Kurang dari 55 %	Kurang

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini:

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi

No	Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi					Nilai Capaian
					Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	Capaian Akhir	
1	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	Jumlah Kualifikasi Asesor kompetensi yang dimiliki	3 Orang	0	0	1	7	8 Orang	266,66%
			Jumlah Skema Sertifikasi yang dilaksanakan	2 Jenis	0	1	4	0	5 Jenis	250%
		Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	Jumlah ASN yang mengikuti uji kompetensi	674 Orang	0	221	88	365	674 Orang	100%
			Rata-rata capaian							438,88 %

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi dari 1 kegiatan dan 2 sub kegiatan dengan indikator rata-rata capaian kinerjanya 438,88 % atau **"Sangat Baik "**

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.4 dibawah ini :

Tabel 2.4
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2022

No	Kegiatan	Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	54,188,000	51,403,250	94.86%
		Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	488,142,000	445,580,869	91.28%
	Rata-rata penyerapan anggaran		542,330,000	496,984,119	91,64%

Dari pagu anggaran yang telah ditetapkan untuk 1 kegiatan dan 2 sub kegiatan pada Sub Bidang Sertifikasi KompetensiBadan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar Rp. 542,330,000 terealisasi sebesar Rp. 496,984,119 dan Capaian , sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 45,345,881.00 atau 8,36 %

c.2 Rencana Aksi

Rencana aksi dan upaya penyelesaian permasalahan yang dihadapi telah dirancang dan dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan serapan anggaran dan pencapaian sasaran kinerja. Rencana tindak lanjut tersebut meliputi:

- 1) Peningkatan koordinasi dengan kementrian/lembaga/Instansi Pembina terkait Skema Sertifikasi/Uji Kompetensi yang akan dilaksanakan;
- 2) Peningkatan koordinasi dengan OPD Kabupaten/Kota di Jawa Tengah terkait pelaksanaan sertifikasi/ uji kompetensi yang efektif dan efisien serta terintegrasi
- 3) Peningkatan koordinasi lintas sub bidang dan bidang di lingkungan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dan OPD Provinsi Jawa Tengah terkait Sertifikasi Kompetensi ASN

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja tercapai 438,88 % dengan serapan anggaran sebesar 91,64 % sehingga dapat dikategorikan **"Sangat Baik"**.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi tahun 2022 adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan evaluasi kegiatan agar selaras dan relevan dengan program dan sasaran jangka menengah perangkat daerah yang akan capai.
2. Penetapan Indikator Kinerja Individu yang mengacu pada Indikator kinerja organisasi.

Semarang, 2023

Mengetahui
KEPALA BIDANG SERTIFIKASI
KOMPETENSI DAN PENJAMINAN

MUTU


SRI SULISTIYATI, SE., M.Kom
Pembina Tingkat I
NIP. 19700112 199203 2 006

SUB BIDANG/SUB KOORDINATOR SERTIFIKASI
KOMPETENSI



Dra. HERAWATI/WIDYARINI, MM.
Pembina
NIP. 19690817 199603 2 004

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	3
DAFTAR ISI	2
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
BAB I PENDAHULUAN	4
A Tugas Jabatan	4
B Struktur Jabatan	4
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN	5
A Perjanjian Kinerja	5
B Capaian Kinerja	5
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi	10
BAB III PENUTUP	11
A Kesimpulan	11
B Rekomendasi	11

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Pengendalian Mutu dan Kerjasama

KATA PENGANTAR

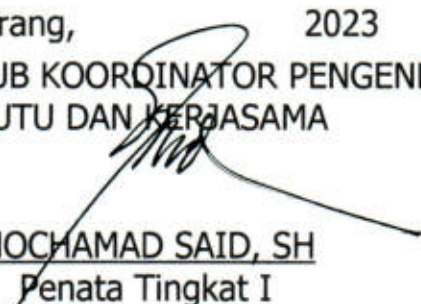
Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Sub Bidang/Sub Koordinator Pengendalian Mutu dan Kerjasama pada Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Sub Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dalam pengelolaan manajemen kepegawaian atau pengelolaan Sumber Daya Aparatur sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Pengendalian Mutu dan Kerjasama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahun 2022, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022 dan Rencana Strategik 2018-2023 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2023
SUB BIDANG/SUB KOORDINATOR PENGENDALIAN
MUTU DAN KERJASAMA


MOCHAMAD SAID, SH
Penata Tingkat I
NIP. 196712031987031003

BAB I

PENDAHULUAN

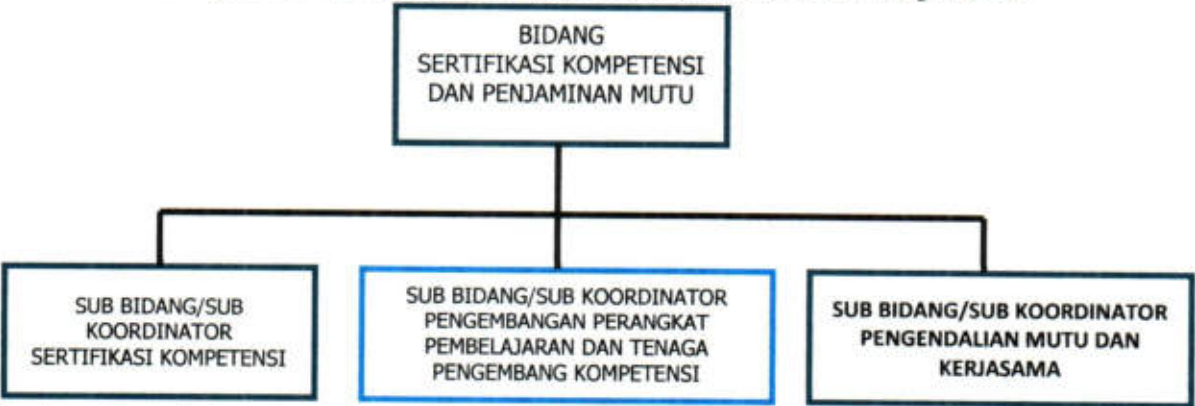
A. Tugas Jabatan

Sub Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Pengendalian Mutu Dan Kerjasama, yang meliputi :

- 1) menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang Pengendalian Mutu Dan Kerjasama;
- 2) menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di bidang Pengendalian Mutu Dan Kerjasama;
- 3) menyiapkan bahan akreditasi;
- 4) menyiapkan bahan rekomendasi pelaksanaan kerjasama;
- 5) menyiapkan bahan pengembangan kompetensi ASN;
- 6) menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi;
- 7) menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang dan Pengendalian Mutu Dan Kerjasama; dan
- 8) melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi
Sub Bidang/Sub Koordinator Pengendalian Mutu Dan Kerjasama



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Sub Bidang/Sub Koordinator Pengendalian Mutu dan Kerjasama pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah meliputi kegiatan dan sub-sub kegiatan sebagai berikut:

- 1) Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
 - Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan
 - Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar
 - Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional
 - 2) Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis
 - Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
 - Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
- Secara lengkap Perjanjian Kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Pengendalian Mutu Dan Kerjasama sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara

target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program. Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagai mana tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

SKOR	RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
4	Lebih dari 100 %	Sangat baik
3	76 % sampai 100 %	Baik
2	56 % sampai 75 %	Cukup
1	Kurang dari 55 %	Kurang

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasamapada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini:

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama

No	Kegiatan	Sub-Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi					Nilai Capaian
					Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	Capaian Akhir	
1	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Pembinaan, Penguordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah dokumen hasil evaluasi pasca pelatihan	32 Dok	2	6	14	92	114 Dok	356,25%
			Jumlah pengembangan kompetensi yang dievaluasi	122 Angk	12	45	57	84	198 Angk	162,29%
		Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembangan Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah pelatihan yang diakreditasi	1 Jenis	0	0	0	1	1 Jenis	100%
			Jumlah dokumen pemeliharaan standar mutu	1 Dok	0	0	0	1	1 Dok	100%
		Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	Jumlah Pedoman Teknis Pengembangan Kompetensi yang Disusun/Disempurnakan	1 Dok	0 dok	0 dok	0 dok	1 dok	1 Dok	100%
2	Pengembangan Kompetensi Teknis	Pembinaan, Penguordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan	Jumlah dokumen hasil evaluasi pasca pelatihan	28 Dok	2	7		26	35 Dok	125%

No	Kegiatan	Sub-Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi					Capaian Akhir	Nilai Capaian
					Tw1	Tw2	Tw3	Tw4			
		Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum									
			Jumlah pengembangan kompetensi yang dievaluasi	60 Angk	10	10	12	28	60 Angk	100%	
		Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Pedoman Teknis Pengembangan Kompetensi yang Disusun/Disempurnakan	1 Dok	1 dok	0 dok	1 dok	0 dok	2 Dok	200%	
Rata-rata capaian											155,44%

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Pengendalian Mutu dan Kerjasama dari 2 kegiatan dan 5 sub-sub kegiatan dengan indikator rata-rata capaian kinerjanya 103,56 % atau **"Sangat Baik "**

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Bidang Pengendalian Mutu Dan Kerjasama, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.4 dibawah ini :

Tabel 2.4
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2022

Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran		
		Alokasi	Realisasi	Capaian
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah pelatihan yang di akreditasi	51.009.000	35.188.098	68,98%
	Jumlah Dokumen pemeliharaan standar mutu	84.419.000	77.547.435	91,86%
	Jumlah dokumen hasil evaluasi pasca pelatihan	35.539.000	34.805.750	97,93%
	Jumlah pengembangan kompetensi yang dievaluasi	142.719.000	140.131.100	98,18%
	Jumlah Pedoman Teknis Pengembangan Kompetensi yang Disusun / Disempurnakan	6.736.000	6.609.650	98,12%
Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah dokumen hasil evaluasi pasca pelatihan	8.409.000	7.811.550	92,89%
	Jumlah pengembangan kompetensi yang dievaluasi	23.355.000	22.937.250	98,21%
	Jumlah Pedoman Teknis Pengembangan Kompetensi yang Disusun/Disempurnakan	7.814.000	7.511.450	96,12%
Rata-rata penyerapan anggaran		360,000,000	332,542,283	92,37%

Dari pagu anggaran yang telah ditetapkan untuk 2 kegiatan dan 5 sub-sub kegiatan pada Sub Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar Rp. 360.000.000 terealisasi sebesar Rp. 332.542.283 dan

Capaian , sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 27.457.717 atau 7,63 %

c.2 Rencana Aksi

Rencana aksi dan upaya penyelesaian permasalahan yang dihadapi telah dirancang dan dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan serapan anggaran dan pencapaian sasaran kinerja. Rencana tindak lanjut tersebut meliputi:

- 1) Penyampaian laporan hasil evaluasi pra penyelenggaraan pelatihan, evaluasi tenaga pengajar dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan
- 2) Melakukan pembinaan dan pengawasan melalui evaluasi dan monitoring terhadap penyelenggaraan pelatihan yang dilaksanakan di kabupaten/kota dan alumni pelatihan dari BPSDMD Provinsi Prov. Jateng
- 3) Melakukan rapat bulanan dengan tim komite penjaminan mutu pelatihan
- 4) Melakukan rapat terkait dengan pemeliharaan ISO 9001:2015
- 5) Melakukan konsultasi akreditasi lembaga pelatihan ke kementrian/lembaga teknis yang terkait
- 6) Melakukan pembahasan dengan akedimisi/praktisi dalam penyusunan pedoman/petunjuk teknis
- 7) Melakukan pengawasan melekat pada staf agar dapat melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja tercapai 103,56 % dengan serapan anggaran sebesar 92,37 % sehingga dapat dikategorikan **"Sangat Baik"**.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama tahun 2022 adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan evaluasi kegiatan agar selaras dan relevan dengan program dan sasaran jangka menengah perangkat daerah yang akan capai.
2. Penetapan Indikator Kinerja Individu yang mengacu pada Indikator kinerja organisasi.

Semarang,

2023

Mengetahui
KEPALA BIDANG SERTIFIKASI
KOMPETENSI DAN PENJAMINAN
MUTU



SRI SULISTİYATI, SE., M.Kom
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19700112 199203 2 006

SUB BIDANG/SUB KOORDINATOR
PENGENDALIAN MUTU DAN KERJASAMA



MOCHAMAD SAID, SH
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 196712031987031003

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR -----	2
DAFTAR ISI-----	
DAFTAR TABEL -----	
DAFTAR GAMBAR-----	
BAB I PENDAHULUAN-----	3
A Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan-----	3
B Struktur Jabatan-----	4
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN-----	5
A Perjanjian Kinerja-----	5
B Capaian Kinerja-----	5
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi-----	7
BAB III PENUTUP-----	9
A Kesimpulan -----	9
B Rekomendasi -----	9

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan
Penjaminan Mutu

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

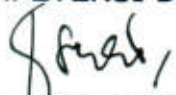
Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengembangan kompetensi Sumber Daya Aparatur sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahun 2022, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022 dan Rencana Strategik 2018-2023 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2023

KEPALA BIDANG
SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN PENJAMINAN MUTU


SRI SULISTIYATI, SE., M.Kom
Pembina Tingkat I
NIP. 19701021 199703 1 001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang sertifikasi kompetensi, pengembangan perangkat pembelajaran dan tenaga pengembang kompetensi, dan pengendalian mutu dan kerjasama, yang meliputi :

- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Sertifikasi Kompetensi;
- b. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengembangan perangkat pembelajaran dan tenaga pengembang kompetensi.
- c. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengendalian mutu dan kerjasama;
- d. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi
 Bidang Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu
 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

Susunan Organisasi Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu terdiri atas :

- a. Subbidang Sertifikasi Kompetensi;
- b. Subbidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran dan Tenaga Pengembang Kompetensi; dan
- c. Subbidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama.

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan Program dan Kegiatan sebagai berikut:

1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
 - Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis

Secara lengkap Perjanjian Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja program atau kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung relevan.

Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagai mana tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

SKOR	RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
4	Lebih dari 100 %	Sangat baik
3	76 % sampai 100 %	Baik
2	56 % sampai 75 %	Cukup
1	Kurang dari 55 %	Kurang

Adapun capaian kinerja Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini :

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu

No	Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi						Nilai Capaian
					Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	Capaian Akhir		
1.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Perencanaan pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti	77%	0	89,23 %	89,23 %	92,30 %	92,30%	116,84 %	
		Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Indeks Penjaminan Mutu Pelaksanaan Pelatihan	3,5	0	3,63	3,51	3,51	3,51	100,29 %	
			Persentase PNS yang lulus uji kompetensi	80%	0	97,30 %	95,79 %	93,17 %	91,01%	113,76 %	
Rata-rata capaian										110,29 %	

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu dari 1 program 2 kegiatan dengan indikator Persentase capaian sasaran kerja 110,29 % atau " Sangat Baik " dengan kategori "A "

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai program dan kegiatan sebagaimana tabel 2.4 dibawah ini :

Tabel. 2.3
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2022

No	Program	Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisai (Rp)	%
1	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.400.000.000	1.285.599.662	91,83 %
		Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis			
Rata-rata penyerapan anggaran					91,83 %

Dari pagu anggaran yang telah ditetapkan untuk 1 program dan 2 kegiatan pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar Rp. 1.400.000.000 terealisasi sebesar Rp. 1.285.599.662 , sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 114.400.338 atau 8,17 %

c.2 Rencana Aksi

Rencana aksi dan upaya penyelesaian permasalahan yang dihadapi telah dirancang dan dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan serapan anggaran dan pencapaian sasaran kinerja. Rencana tindak lanjut tersebut meliputi:

1. Penyampaian laporan hasil evaluasi pra penyelenggaraan diklat, evaluasi tenaga pengajar dan evaluasi penyelenggaraan diklat kepada bidang, sekretariat dan widyaiswara.
2. Melakukan pembinaan dan pengawasan melalui evaluasi dan monitoring terhadap penyelenggaraan diklat yang dilaksanakan di kabupaten/kota dan alumni diklat dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah yang ada di kabupaten/kota.
3. Melakukan rapat bulanan dengan Tim Komite Penjaminan Mutu Diklat.
4. Melakukan rapat bulanan terkait dengan pemeliharaan ISO 9001:2015
5. Melakukan konsultasi akreditasi lembaga diklat ke Kementerian / Lembaga Teknis yang terkait.
6. Melakukan pembahasan dengan Akademisi / Praktisi dalam penyusunan pedoman / petunjuk teknis.
7. Peningkatan koordinasi lintas sub bidang dan bidang di lingkungan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dan OPD Provinsi Jawa Tengah terkait dengan Sertifikasi Kompetensi ASN;
8. Peningkatan koordinasi dengan OPD Kabupaten / Kota di Jawa Tengah terkait Uji Kompetensi yang efektif dan efisien dan terintegrasi
9. Peningkatan dan pelaksanaan perencanaan program dan anggaran sehingga dapat dilakukan penyelarasan.
10. Peningkatan peran Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu
11. BPSDMD Provinsi Tengah dalam monitoring dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan yang menjadi tanggungjawab bidang.
12. Melakukan pengawasan melekat pada staf agar dapat melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja tercapai 110,29 % dengan serapan anggaran sebesar 91,83 % sehingga dapat dikategorikan **"Sangat Baik"**.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu tahun 2023 adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan evaluasi program agar selaras dan relevan dengan sasaran dan tujuan jangka menengah perangkat daerah yang akan dicapai.
2. Evaluasi terhadap kegiatan, agar selaras dan relevan dengan program yang ada, sehingga capaian kegiatan akan menunjang capaian kinerja organisasi.

Semarang, 2023

Mengetahui
KEPALA BPSDMD
PROVINSI JAWA TENGAH

KEPALA BIDANG SERTIFIKASI
KOMPETENSI DAN PENJAMINAN MUTU



Drs. MOHAMAD ARIEF IRWANTO, M.Si.
Pembina Utama Madya
NIP. 19680614 199001 1 001

SRI SULISTIYATI, SE., M.Kom
Pembina
NIP. 19700112 199203 2 006



LAPORAN KINERJA (LKj)

SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS UMUM

TAHUN 2022

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



DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
KATA PENGANTAR	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Tugas Jabatan	1
B. Struktur Jabatan.....	2
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN	
A. Perjanjian Kinerja	3
B. Capaian Kinerja	3
C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi	5
BAB III PENUTUP	
A. Kesimpulan	7
B. Rekomendasi	7
LAMPIRAN	
Perjanjian Kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum	

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 2.1. Rentang Pengukuran Capaian Kinerja	3
TABEL 2.2. Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum	4
TABEL 2.3. Pencapaian Kinerja dan Anggaran (<i>cost per outcome</i>)	5

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 1.1 Struktur Organisasi Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah	2

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dalam Pengembangan Kompetensi Teknis Umum sumber daya manusia ASN di Provinsi Jawa Tengah sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2022, Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Rencana Strategik 2018 – 2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2022 yang telah ditetapkan.

Semarang, Januari 2023

SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS UMUM



LILIK BUDI IRWANTO, S.Sos, MPA

Penata

NIP. 19770722 201001 1 014

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan tugas penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, yang meliputi :

- 1) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan kompetensi teknis umum;
- 2) Menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di bidang pengembangan teknis umum;
- 3) Menyiapkan bahan penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum;
- 4) Menyiapkan bahan pengelolaan perangkat pembelajaran;
- 5) Menyiapkan bahan kerjasama pengembangan kompetensi teknis umum;
- 6) Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi teknis umum; dan
- 7) Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi
Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

Sesuai dengan perkembangan regulasi penyederhanaan birokrasi, Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dipimpin oleh pejabat fungsional Analis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Muda dengan menjalankan tugas selaku Sub Koordinator yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis.

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2022, sebagaimana telah dilakukan perubahan pada bulan Nopember 2022 meliputi Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis pada Sub Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, yaitu Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dengan indikator kinerja Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dengan target sejumlah 613 orang.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program. Adapun yang menjadi acuan target kinerja adalah perjanjian kinerja yang telah disesuaikan / perubahan. Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagaimana tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

SKOR	RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
4	Lebih dari 100 %	Sangat Baik
3	76 % sampai 100 %	Baik
2	56 % sampai 75 %	Cukup
1	Kurang dari 55 %	Kurang

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sebagaimana tabel 2.2 di bawah ini :

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum

No	Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target		Realisasi				Capaian
			Semula	Menjadi	Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum								
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum	Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis umum	340 org	613 org	80 org	80 org	222 org	250 org	632 org
			Rata-rata capaian						103,10 %

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dari 1 (satu) sub kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kinerjanya 103,10 % atau **"Sangat Baik"**.

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.3 di bawah ini :

Tabel 2.3
Pencapaian Kinerja Anggaran (*cost per outcome*)

Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran		
		Alokasi	Realisasi	Capaian
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum				
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum	Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis umum	540.000.000	452.468.545	83,79 %

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian serapan anggaran Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum yaitu sebesar 83,79%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan capaian kinerja tahun 2022 sudah memenuhi target yang ditetapkan, capaian serapan anggaran sejumlah 83,79% atau terdapat efisiensi sebesar Rp 87.531.455,- (16,21%), yang artinya capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum tergolong dalam kategori **"Baik"**.

c.2 Rencana Aksi

Rencana aksi dan upaya penyelesaian permasalahan yang dihadapi telah dirancang dan dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan serapan anggaran dan pencapaian sasaran kinerja. Rencana tindak lanjut tersebut meliputi:

- 1) Peningkatan koordinasi dengan para pihak terkait / *stakeholder* demi kelancaran pelaksanaan kegiatan.
- 2) Peningkatan pada proses penatausahaan keuangan, agar penyerapan anggaran dapat dilakukan secara efektif dan efisien sesuai rencana.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 103,10% dan anggaran sebesar 83,79%, sehingga dapat dikategorikan **"Baik"** artinya capaian kinerja sudah memenuhi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp 87.531.455,- atau sebesar 16,21 %.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas pelatihan dengan memperhatikan keselarasan dan relevansi jenis pelatihan, sehingga hasilnya dapat memberi kemanfaatan yang optimal bagi pencapaian visi misi pembangunan daerah.
2. Peningkatan monitoring dan evaluasi pelatihan, agar pelaksanaan kegiatan sesuai rencana dan target kinerja, serta kualitas pelatihan yang sesuai dengan standar.

Semarang, Januari 2023

Mengetahui,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS



SUMARHENDRO, S.Sos

Pembina

NIP. 19670922 199803 1 006

SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS UMUM



LILIK BUDI IRWANTO, S.Sos, MPA

Penata

NIP. 19770722 201001 1 014

LAMPIRAN



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 2022

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

Nama : LILIK BUDI IRWANTO, S.Sos, MPA
Jabatan : Analis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Muda selaku
Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum

selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : SUMARHENDRO, S.Sos
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

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, Nopember 2022

Pihak Kedua,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS


SUMARHENDRO, S.Sos

Pembina

NIP. 19670922 199803 1 006

Pihak Pertama,
SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS UMUM


LILIK BUDI IRWANTO, S.Sos, MPA

Penata

NIP. 19770722 201001 1 014

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

NO	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis umum	613 orang

No	Kegiatan	Sub Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum	Rp 540.000.000	APBD

Pihak Kedua, KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS  <u>SUMARHENDRO, S.Sos</u> Pembina NIP. 19670922 199803 1 006	Semarang, Nopember 2022 Pihak Pertama, SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS-UMUM  <u>LILIK BUDI IRWANTO, S.Sos, MPA</u> Penata NIP. 19770722 201001 1 014
--	---



LAPORAN KINERJA (LKj)

SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS INTI

TAHUN 2022

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

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
KATA PENGANTAR	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Tugas Jabatan.....	1
B. Struktur Jabatan	2
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN	
A. Perjanjian Kinerja	3
B. Capaian Kinerja	3
C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi	5
BAB III PENUTUP	
A. Kesimpulan	7
B. Rekomendasi.....	7

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Inti

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 2.1. Rentang Pengukuran Capaian Kinerja	3
TABEL 2.2. Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	4
TABEL 2.3. Pencapaian Kinerja Anggaran (<i>cost per outcome</i>)	5

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 1.1 Struktur Organisasi Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah	2

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Inti pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dalam Pengembangan Kompetensi Teknis Inti sumber daya manusia ASN di Provinsi Jawa Tengah sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Inti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2022, Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Rencana Strategik 2018 – 2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2022 yang telah ditetapkan.

Semarang, Januari 2023

SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS INTI



Dra. RIKA WIDJAYANTI, M.Hum

Pembina

NIP. 19651015 199103 2 004

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Inti pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dalam Pengembangan Kompetensi Teknis Inti sumber daya manusia ASN di Provinsi Jawa Tengah sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Inti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2022, Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Rencana Strategik 2018 – 2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2022 yang telah ditetapkan.

Semarang, Januari 2023

SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS INTI



Dra. RIKA WIDJAYANTI, M.Hum

Pembina

NIP. 19651015 199103 2 004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan tugas penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti, yang meliputi :

- 1) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan kompetensi Teknis Inti;
- 2) Menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di bidang pengembangan Teknis Inti;
- 3) Menyiapkan bahan penyelenggaraan pengembangan kompetensi Teknis Inti;
- 4) Menyiapkan bahan pengelolaan perangkat pembelajaran;
- 5) Menyiapkan bahan kerjasama pengembangan kompetensi Teknis Inti;
- 6) Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi Teknis Inti; dan
- 7) Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi
Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

Sesuai dengan perkembangan regulasi penyederhanaan birokrasi, Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dipimpin oleh pejabat fungsional Analis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Muda dengan menjalankan tugas selaku Sub Koordinator yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis.

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Inti pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2022, sebagaimana telah dilakukan perubahan pada bulan Nopember 2022 meliputi Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis pada Sub Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Inti, yaitu Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dengan indikator kinerja Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dengan target sejumlah 490 orang.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program. Adapun yang menjadi acuan target kinerja adalah perjanjian kinerja yang telah disesuaikan / perubahan. Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagaimana tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

SKOR	RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
4	Lebih dari 100 %	Sangat Baik
3	76 % sampai 100 %	Baik
2	56 % sampai 75 %	Cukup
1	Kurang dari 55 %	Kurang

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sebagaimana tabel 2.2 di bawah ini :

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti

No	Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target		Realisasi				Capaian
			Semula	Menjadi	Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Inti, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum								
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	Jumlah peserta pengembangan kompetensi Teknis Inti	350 org	490 org	30 org	60 org	400 org	204 org	694 org
	Rata-rata capaian								141,63 %

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dari 1 (satu) sub kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kinerjanya 141,63 % atau **"Sangat Baik"**.

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.3 di bawah ini :

Tabel 2.3
Pencapaian Kinerja Anggaran (*cost per outcome*)

Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran		
		Alokasi	Realisasi	Capaian
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Inti, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum				
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	Jumlah peserta pengembangan kompetensi Teknis Inti	490.000.000	433.331.807	88,44 %

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Inti sebesar 141,63% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 88,44%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2022 sudah memenuhi target yang ditetapkan, dengan capaian serapan anggaran sejumlah 88,44% atau terdapat efisiensi sebesar Rp 56.668.193 (11,56%), yang artinya capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti tergolong dalam kategori **"Baik"**.

c.2 Rencana Aksi

Rencana aksi dan upaya penyelesaian permasalahan yang dihadapi telah dirancang dan dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan serapan anggaran dan pencapaian sasaran kinerja. Rencana tindak lanjut tersebut meliputi:

- 1) Peningkatan koordinasi dengan para pihak terkait / *stakeholder* demi kelancaran pelaksanaan kegiatan.
- 2) Peningkatan pada proses penatausahaan keuangan, agar penyerapan anggaran dapat dilakukan secara efektif dan efisien sesuai rencana.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 141,63% dan anggaran sebesar 88,44%, sehingga dapat dikategorikan **"Baik"** artinya capaian kinerja sudah memenuhi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp 56.668.193,- atau sebesar 11,56 %.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas pelatihan dengan memperhatikan keselarasan dan relevansi jenis pelatihan, sehingga hasilnya dapat memberi kemanfaatan yang optimal bagi pencapaian visi misi pembangunan daerah.
2. Peningkatan monitoring dan evaluasi pelatihan, agar pelaksanaan kegiatan sesuai rencana dan target kinerja, serta kualitas pelatihan yang sesuai dengan standar.

Semarang, Januari 2023

Mengetahui,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS



SUMARHENDRO, S.Sos
Pembina
NIP. 19670922 199803 1 006

SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS INTI



Dra. RIKA WIDJAYANTI, M.Hum
Pembina
NIP. 19651015 199103 2 004

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 141,63% dan anggaran sebesar 88,44%, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja sudah memenuhi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp 56.668.193,- atau sebesar 11,56 %.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas pelatihan dengan memperhatikan keselarasan dan relevansi jenis pelatihan, sehingga hasilnya dapat memberi kemanfaatan yang optimal bagi pencapaian visi misi pembangunan daerah.
2. Peningkatan monitoring dan evaluasi pelatihan, agar pelaksanaan kegiatan sesuai rencana dan target kinerja, serta kualitas pelatihan yang sesuai dengan standar.

Semarang, Januari 2023

Mengetahui,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS



SUMARHENDRO, S.Sos

Pembina

NIP. 19670922 199803 1 006

SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS INTI



Dra. RIKA WIDJAYANTI, M.Hum

Pembina

NIP. 19651015 199103 2 004

LAMPIRAN



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 2022

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

Nama : Dra. RIKA WIDJAYANTI, M.Hum
Jabatan : Analis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Muda selaku
Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Inti

selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : SUMARHENDRO, S.Sos
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

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, Nopember 2022

Pihak Kedua,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS

SUMARHENDRO, S.Sos

Pembina

NIP. 19670922 199803 1 006

Pihak Pertama,
SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS INTI

Dra. RIKA WIDJAYANTI, M.Hum

Pembina

NIP. 19651015 199103 2 004

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

NO	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis inti	490 orang

No	Kegiatan	Sub Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	Rp 490.000.000	APBD

Semarang, Nopember 2022
Pihak Pertama,
**SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS INTI**



Dra. RIKA WIDJAYANTI, M.Hum
Pembina
NIP. 19651015 199103 2 004

Pihak Kedua,
**KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS**



SUMARHENDRO, S.Sos
Pembina
NIP. 19670922 199803 1 006



LAPORAN KINERJA (LKj)

SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS PILIHAN

TAHUN 2022

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

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	1
DAFTAR TABEL	2
DAFTAR GAMBAR	3
KATA PENGANTAR	4
BAB I PENDAHULUAN	6
A Tugas Jabatan	6
B Struktur Jabatan	7
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN	8
A Perjanjian Kinerja	8
B Capaian Kinerja	8
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi	11
BAB III PENUTUP	12
A Kesimpulan	12
B Rekomendasi	12

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 2.1. Rentang Pengukuran Capaian Kinerja -----	8
TABEL 2.2. Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan -----	10
TABEL 2.3. Pencapaian Kinerja dan Anggaran (<i>cost per outcome</i>)-----	11

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 1.1 Struktur Organisasi Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah -----	7

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dalam Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan atau pengelolaan sumber daya manusia ASN di Provinsi Jawa Tengah sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Laporan Kinerja Pengawasan Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan sebagaimana terdiri dari :

1. Pendahuluan, yang meliputi Tugas Jabatan dan Struktur Jabatan;
2. Akuntabilitas Kinerja Jabatan, yang meliputi Perjanjian Kinerja, Capaian Kinerja dan Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi;
3. Penutup, yang meliputi Kesimpulan dan Rekomendasi.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2022, Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Rencana Strategik 2018 – 2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2022 yang telah ditetapkan.

Semarang, Januari 2023

SUB KOORDINATOR
PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS PILIHAN



V.W. AGUSTININGTYAS, SH, M.Si

Pembina

NIP. 19700817 199503 2 006

BAB I

PENDAHULUAN

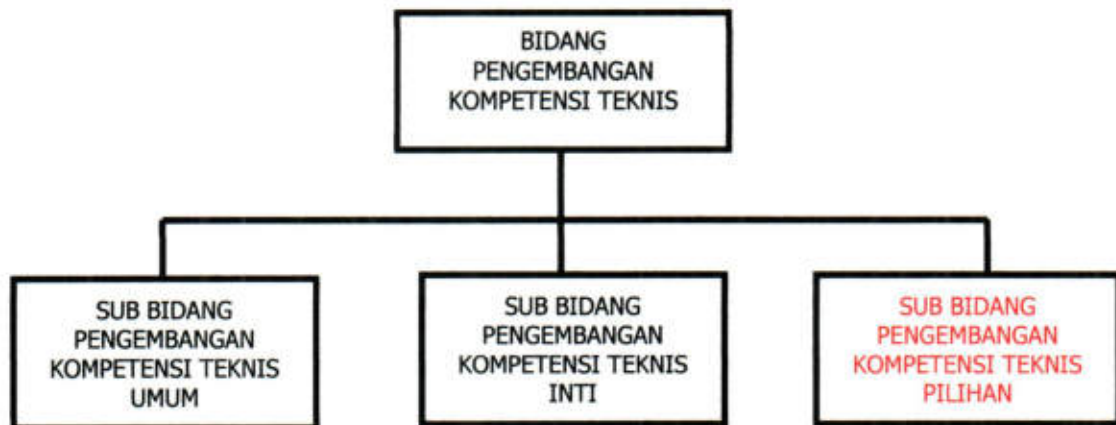
A. Tugas Jabatan

Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan tugas penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan, yang meliputi :

- 1) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan kompetensi teknis pilihan;
- 2) Menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di bidang pengembangan teknis pilihan;
- 3) Menyiapkan bahan penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis pilihan;
- 4) Menyiapkan bahan pengelolaan perangkat pembelajaran;
- 5) Menyiapkan bahan kerjasama pengembangan kompetensi teknis pilihan;
- 6) Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi teknis pilihan; dan
- 7) Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi
Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2022 meliputi Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis pada Sub Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan.

Dalam perkembangannya, telah terjadi suatu kondisi yang ditetapkan sebagai bencana nasional, yaitu adanya pandemi global virus COVID-19 yang menimbulkan dampak pada semua sektor, termasuk di bidang pemerintahan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dilakukan penyesuaian terhadap rencana pelaksanaan kegiatan dan anggaran berdasar pada peraturan dan kebijakan yang berlaku, sehingga berpengaruh pula pada Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara lengkap, Perjanjian Kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program. Adapun yang menjadi acuan target kinerja adalah perjanjian kinerja yang telah disesuaikan / perubahan.

Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagaimana tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

SKOR	RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
4	Lebih dari 100 %	Sangat Baik
3	76 % sampai 100 %	Baik
2	56 % sampai 75 %	Cukup
1	Kurang dari 55 %	Kurang

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sebagaimana tabel 2.2 di bawah ini :

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1	Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Diklat Teknis Pilihan	392	60	494	90	75	719
Rata-rata capaian								183,42 %

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan dari 1 (satu) sub kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kinerjanya 183,42 % atau **"Sangat Baik"**.

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.3 di bawah ini :

Tabel 2.3
Pencapaian Kinerja Anggaran (*cost per outcome*)

Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran		
		Alokasi	Realisasi	Capaian
Kegiatan 1.1 Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan	Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis pilihan	470.000.000	422.326.720	89,86 %

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan sebesar 183,42% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 89,86%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2022 sudah memenuhi target yang ditetapkan, dengan capaian serapan anggaran sejumlah 89,86 % atau terdapat efisiensi sebesar Rp 47.673.280,- atau 10,14 %, yang artinya capaian kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan tergolong dalam kategori **"Baik"**.

c.2 Rencana Aksi

Rencana aksi dan upaya penyelesaian permasalahan yang dihadapi telah dirancang dan dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan serapan anggaran dan pencapaian sasaran kinerja. Rencana tindak lanjut tersebut meliputi:

- 1) Peningkatan koordinasi dengan para pihak terkait / *stakeholder* demi kelancaran pelaksanaan kegiatan.
- 2) Peningkatan pada proses penatausahaan keuangan, agar penyerapan anggaran dapat dilakukan secara efektif dan efisien sesuai rencana.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 183,42 % dan anggaran sebesar 89,86%, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp 47.673.280,- atau sebesar 10,14%.

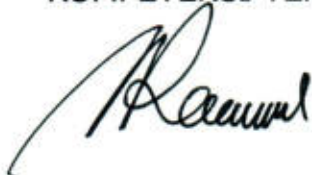
B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas pelatihan dengan memperhatikan keselarasan dan relevansi jenis pelatihan, sehingga hasilnya dapat memberi kemanfaatan yang optimal bagi pencapaian visi misi pembangunan daerah.
2. Peningkatan monitoring dan evaluasi pelatihan, agar pelaksanaan kegiatan sesuai rencana dan target kinerja, serta kualitas pelatihan yang sesuai dengan standar.

Semarang, Januari 2023

Mengetahui
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS



SUMARHENDRO, S.Sos
Pembina
NIP. 19670922 199803 1 006

SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS PILIHAN



VW. AGUSTININGTYAS, SH, M.Si
Pembina
NIP. 19700817 199503 2 006

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 183,42 % dan anggaran sebesar 89,86%, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp 47.673.280,- atau sebesar 10,14%.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas pelatihan dengan memperhatikan keselarasan dan relevansi jenis pelatihan, sehingga hasilnya dapat memberi kemanfaatan yang optimal bagi pencapaian visi misi pembangunan daerah.
2. Peningkatan monitoring dan evaluasi pelatihan, agar pelaksanaan kegiatan sesuai rencana dan target kinerja, serta kualitas pelatihan yang sesuai dengan standar.

Semarang, Januari 2023

Mengetahui
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS



SUMARHENDRO, S.Sos
Pembina
NIP. 19670922 199803 1 006

SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS PILIHAN



VW. AGUSTININGTYAS, SH, M.Si
Pembina
NIP. 19700817 199503 2 006

LAMPIRAN



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 2022

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

Nama : VW. AGUSTININGTYAS, SH, M.Si
Jabatan : Analis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Muda selaku
Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan

selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : SUMARHENDRO, S.Sos
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

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, Nopember 2022

Pihak Kedua,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS

SUMARHENDRO, S.Sos

Pembina

NIP. 19670922 199803 1 006

Pihak Pertama,
SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS PILIHAN

VW. AGUSTININGTYAS, SH, M.Si

Pembina

NIP. 19700817 199503 2 006

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

NO	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis pilihan	392 orang

No Kegiatan

1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum

Sub Kegiatan

- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan

Anggaran

Rp 470.000.000

Keterangan

APBD

Pihak Kedua,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS



SUMARHENDRO, S.Sos

Pembina

NIP. 19670922 199803 1 006

Semarang, Nopember 2022

Pihak Pertama,
SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS PILIHAN



VW. AGUSTININGTYAS, SH, M.Si

Pembina

NIP. 19700817 199503 2 006



LAPORAN KINERJA (LKj)

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS

TAHUN 2022

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

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
KATA PENGANTAR	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan	1
B. Struktur Jabatan.....	2
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN	
A. Perjanjian Kinerja	3
B. Capaian Kinerja	3
C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi	5
BAB III PENUTUP	
A. Kesimpulan	7
B. Rekomendasi	7
LAMPIRAN	
Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Tahun 2022	

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 2.1. Rentang Pengukuran Capaian Kinerja	3
TABEL 2.2. Pengukuran Kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis ...	4
TABEL 2.3. Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2022	5

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 1.1. Struktur Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah	2

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

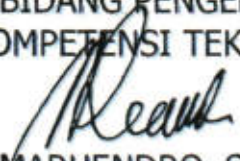
Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kepegawaian atau pengelolaan Sumber Daya Aparatur sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2022, Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Rencana Strategik 2018-2023 yang telah ditetapkan.

Semarang, Januari 2023

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS



SUMARHENDRO, S.Sos

Pembina

NIP. 19670922 199803 1 006

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis mempunyai tugas penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Pengembangan Kompetensi Teknis Inti, dan Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan.

Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengkoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengembangan kompetensi teknis umum;
- b. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengkoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengembangan kompetensi teknis inti;
- c. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengembangan kompetensi teknis pilihan; dan
- d. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana gambar 1.1 berikut ini :



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

Gambar 1.1. Struktur Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah

Susunan Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis terdiri atas:

- a. Sub bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum;
- b. Sub bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti; dan
- c. Sub bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan.

Sesuai dengan perkembangan regulasi melalui penyederhanaan birokrasi, sub bidang - sub bidang sebagaimana dimaksud di atas, masing-masing dipimpin oleh pejabat fungsional Analis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Muda dengan menjalankan tugas selaku Sub Koordinator yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis.

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2022, sebagaimana dilakukan perubahan pada bulan Nopember 2022 yaitu persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi teknis yaitu sebesar 100%, dengan capaian hasil kinerja penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis dengan capaian jumlah peserta sebanyak ... orang dari target ... orang (capaian ... %).

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja program atau kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung relevan.

Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagaimana tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

SKOR	RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
4	Lebih dari 100 %	Sangat baik
3	76 % sampai 100 %	Baik
2	56 % sampai 75 %	Cukup
1	Kurang dari 55 %	Kurang

Adapun capaian kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sebagaimana tabel 2.2 di bawah ini :

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis

No	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi					Capaian	
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	Jumlah	%	
1	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi teknis	100%	25%	25%	25%	25%	100%	100%	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis	1.495 orang	200 orang	621 orang	742 orang	579 orang	2.045 orang	136,79%	
	- Sub Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	- Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	490 orang	30 orang	60 orang	400 orang	204 orang	694 orang	141,63%	
	- Sub Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan	- Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan	392 orang	60 orang	494 orang	90 orang	75 orang	719 orang	183,41%	
	- Sub Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum	- Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis Umum	613 orang	80 orang	80 orang	222 orang	250 orang	632 orang	103,10%	
				Rata-rata capaian					136,79%	

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dari 1 (satu) program dengan indikator Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi teknis yaitu 100% atau termasuk dalam kategori **"Baik"**. Pencapaian kinerja dilaksanakan melalui 1 (satu) kegiatan yang terbagi dalam 3 (tiga) sub kegiatan dengan indikator Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis dengan rata-rata capaian kinerja output sebesar 136,79%.

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai program dan kegiatan sebagaimana tabel 2.3 berikut :

Tabel. 2.3

Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2022

No	Program/Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
	Belanja Langsung terdiri:	1.500.000.000	1.308.127.072	87,21
1	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia			
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum			
Rata-rata penyerapan anggaran				87,21 %

Dari pagu anggaran yang telah ditetapkan untuk 1 (satu) program dan 1 (satu) kegiatan yang terbagi dalam 3 (tiga) sub kegiatan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar Rp 1.500.000.000,00 terealisasi sebesar Rp 1.308.127.072,00 atau 87,21 %. Capaian Kinerja sebesar 100% sehingga penggunaan anggaran masih dalam kategori efektif sesuai dengan capaian kinerja.

c.2 Rencana Aksi

Rencana aksi dan upaya penyelesaian permasalahan yang dihadapi telah dirancang dan dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan serapan anggaran dan pencapaian sasaran kinerja. Rencana tindak lanjut tersebut meliputi:

1. Peningkatan koordinasi dengan Organisasi Perangkat Daerah dan Kabupaten/Kota di lingkungan Provinsi Jawa Tengah;
2. Peningkatan kompetensi Widyaiswara sesuai dengan substansi;
3. Peningkatan kompetensi penyelenggara pelatihan;
4. Peningkatan sarana dan prasarana pelatihan;

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100 % dan anggaran sebesar 87,21%, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja masih dalam kategori efektif sesuai dengan capaian kinerja.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis di tahun yang akan datang (Tahun 2023) adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan evaluasi program agar selaras dan relevan dengan sasaran dan tujuan jangka menengah perangkat daerah yang akan dicapai.
2. Evaluasi terhadap kegiatan, agar selaras dan relevan dengan program yang ada, sehingga capaian kegiatan akan menunjang capaian kinerja organisasi.

Semarang, Januari 2023

Mengetahui
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH



Drs. MOHAMAD ARIEF IRWANTO, M.Si
Pembina Utama Madya
NIP. 19680614 199001 1 001

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS



SUMARHENDRO, S.Sos
Pembina
NIP. 19670922 199803 1 006

LAMPIRAN



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 2022

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

Nama : SUMARHENDRO, S.Sos
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : Drs. MOHAMAD ARIEF IRWANTO, M.Si
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

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, Nopember 2022

Pihak Kedua,
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

Drs. MOHAMAD ARIEF IRWANTO, M.Si
Pembina Utama Madya
NIP. 19680614 199001 1 001

Pihak Pertama,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS

SUMARHENDRO, S.Sos
Pembina
NIP. 19670922 199803 1 006

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

NO	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi teknis	100%

No	Program	Anggaran	Keterangan
1.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 1.500.000.000	APBD
Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi teknis			

Pihak Kedua,
**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
 SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH**


Drs. MOHAMAD ARIEF IRWANTO, M.Si
 Pembina Utama Madya
 NIP. 19680614 199001 1 001

Semarang, Nopember 2022

Pihak Pertama,
**KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
 KOMPETENSI TEKNIS**


SUMARHENDRO, S.Sos
 Pembina
 NIP. 19670922 199803 1 006

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI-----	1
DAFTAR TABEL-----	2
DAFTAR GAMBAR-----	3
KATA PENGANTAR-----	4
BAB I PENDAHULUAN-----	6
A Tugas Jabatan-----	6
B Struktur Jabatan-----	7
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN-----	8
A Perjanjian Kinerja-----	8
B Capaian Kinerja-----	8
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi-----	11
BAB III PENUTUP-----	12
A Kesimpulan-----	12
B Rekomendasi-----	12

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Sub Koordinator Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis
Jabatan Fungsional

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 2.1. Rentang Pengukuran Capaian Kinerja -----	9
TABEL 2.2. Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional -----	10
TABEL 2.3. Pencapaian Kinerja dan Anggaran (<i>cost per outcome</i>) -----	11

DAFTAR GAMBAR

Halaman

GAMBAR 1.1 Struktur Organisasi Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah.....	7
--	---

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Sub Koordinator Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dalam Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional atau pengelolaan Sumber Daya Aparatur di Provinsi Jawa Tengah sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Laporan Kinerja Sub Koordinator Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional terdiri dari :

1. Pendahuluan, yang meliputi Tugas Jabatan dan Struktur Jabatan;
2. Akuntabilitas Kinerja Jabatan, yang meliputi Perjanjian Kinerja, Capaian Kinerja dan Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi;
3. Penutup, yang meliputi Kesimpulan dan Rekomendasi.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Sub Koordinator Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2022, Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Rencana Strategik 2018 – 2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2022 yang telah ditetapkan.

Semarang, 30 Desember 2022

SUB KOORDINATOR PELATIHAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS
JABATAN FUNGSIONAL



MARINI HASID, S.STP

Penata Tingkat I

NIP. 19830428 200312 2 001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan tugas penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional, yang meliputi :

- 1) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional;
- 2) Menyiapkan bahan pengkoordinasian kebijakan teknis di bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional;
- 3) Menyiapkan bahan penyelenggaraan Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional;
- 4) Menyiapkan bahan pengelolaan perangkat pembelajaran;
- 5) Menyiapkan bahan kerjasama Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional;
- 6) Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional; dan
- 7) Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi
Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Sub Koordinator Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2022 meliputi Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional pada Sub Kegiatan Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan

Dalam perkembangannya, telah terjadi suatu kondisi yang ditetapkan sebagai bencana nasional, yaitu adanya pandemi global virus COVID-19 yang menimbulkan dampak pada semua sektor, termasuk di bidang pemerintahan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dilakukan penyesuaian terhadap rencana pelaksanaan kegiatan dan anggaran berdasar pada peraturan dan kebijakan yang berlaku, sehingga berpengaruh pula pada Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara lengkap, Sub Koordinator Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program. Adapun yang menjadi acuan target kinerja adalah perjanjian kinerja yang telah disesuaikan / perubahan.

Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagaimana tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

SKOR	RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
4	Lebih dari 100 %	Sangat Baik
3	76 % sampai 100 %	Baik
2	56 % sampai 75 %	Cukup
1	Kurang dari 55 %	Kurang

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sebagaimana tabel 2.2 di bawah ini :

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1	Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional	Jumlah ASN/PNS yang mengikuti Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional	635	663	29	146	842	1.680
Rata-rata capaian								264,57 %

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Sub Koordinator Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional dari 1 (satu) sub kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kinerjanya 264,57 % atau **"Sangat Baik"**.

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Sub Koordinator Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional dari 1 (satu) sub kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kinerjanya 264,57 % atau **"Sangat Baik"**.

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.3 di bawah ini :

Tabel 2.3
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran		
		Alokasi	Realisasi	Capaian
Kegiatan 1.1 Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional	Jumlah peserta pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis jabatan fungsional	507.256.000	473.121.830	93,27 %

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Sub Koordinator Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional sebesar 356,38% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 93,27%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2022 sudah memenuhi target yang ditetapkan, dengan capaian serapan anggaran sejumlah 93,27% atau terdapat efisiensi sebesar Rp 34.137.170,- atau 6,73%, yang artinya capaian kinerja Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional tergolong dalam kategori **"Baik"**.

c.2 Rencana Aksi

Rencana aksi dan upaya penyelesaian permasalahan yang dihadapi telah dirancang dan dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan serapan anggaran dan pencapaian sasaran kinerja. Rencana tindak lanjut tersebut meliputi:

- 1) Peningkatan koordinasi dengan para pihak terkait / *stakeholder* demi kelancaran pelaksanaan kegiatan.
- 2) Peningkatan pada proses penatausahaan keuangan, agar penyerapan anggaran dapat dilakukan secara efektif dan efisien sesuai rencana.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 264,57 % dan anggaran sebesar 93,27%, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja sudah melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp 34.137.170,- atau sebesar 6,73%.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas pelatihan dengan memperhatikan keselarasan dan relevansi jenis pelatihan, sehingga hasilnya dapat memberi kemanfaatan yang optimal bagi pencapaian visi misi pembangunan daerah.
2. Peningkatan monitoring dan evaluasi pelatihan, agar pelaksanaan kegiatan sesuai rencana dan target kinerja, serta kualitas pelatihan yang sesuai dengan standar.

Semarang, Desember 2022

Mengetahui
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL



Dra. SRI WIDIASTUTI, M.Si
Pembina Tk. I
NIP. 19641217 199002 2 001

SUB KOORDINATOR
PELATIHAN PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIK
JABATAN FUNGSIONAL



MARINI HASID, S.STP
Penata Tk. I
NIP. 19830428 200312 2 001

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI-----	1
DAFTAR TABEL-----	2
DAFTAR GAMBAR-----	3
KATA PENGANTAR-----	4
BAB I PENDAHULUAN-----	6
A Tugas Jabatan-----	6
B Struktur Jabatan-----	7
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN-----	8
A Perjanjian Kinerja-----	8
B Capaian Kinerja-----	8
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi-----	11
BAB III PENUTUP-----	12
A Kesimpulan-----	12
B Rekomendasi-----	12

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Sub Koordinator Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional

DAFTAR TABEL

TABEL 2.1. Rentang Pengukuran Capaian Kinerja -----	Halaman 9
TABEL 2.2. Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional -----	10
TABEL 2.3. Pencapaian Kinerja dan Anggaran (<i>cost per outcome</i>) -----	11

DAFTAR GAMBAR

Halaman

GAMBAR 1.1 Struktur Organisasi Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah.....	7
--	---

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Sub Koordinator Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dalam Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional atau pengelolaan Sumber Daya Aparatur di Provinsi Jawa Tengah sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

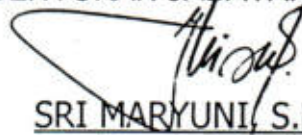
Laporan Kinerja Sub Koordinator Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional terdiri dari :

1. Pendahuluan, yang meliputi Tugas Jabatan dan Struktur Jabatan;
2. Akuntabilitas Kinerja Jabatan, yang meliputi Perjanjian Kinerja, Capaian Kinerja dan Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi;
3. Penutup, yang meliputi Kesimpulan dan Rekomendasi.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Sub Koordinator Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2022, Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Rencana Strategik 2018 – 2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2022 yang telah ditetapkan.

Semarang, 30 Desember 2022

SUB KOORDINATOR PELATIHAN
PEMBENTUKAN JABATAN FUNGSIONAL



SRI MARYUNI, S.Pd, MM

Penata Tingkat I

NIP. 19730608 199303 2 003

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan tugas penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional, yang meliputi :

- 1) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional;
- 2) Menyiapkan bahan pengkoordinasian kebijakan teknis di bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional;
- 3) Menyiapkan bahan penyelenggaraan Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional;
- 4) Menyiapkan bahan pengelolaan perangkat pembelajaran;
- 5) Menyiapkan bahan kerjasama Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional;
- 6) Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional; dan
- 7) Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi
Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Sub Koordinator Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2022 meliputi Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional pada Sub Kegiatan Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan

Dalam perkembangannya, telah terjadi suatu kondisi yang ditetapkan sebagai bencana nasional, yaitu adanya pandemi global virus COVID-19 yang menimbulkan dampak pada semua sektor, termasuk di bidang pemerintahan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dilakukan penyesuaian terhadap rencana pelaksanaan kegiatan dan anggaran berdasar pada peraturan dan kebijakan yang berlaku, sehingga berpengaruh pula pada Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara lengkap, Sub Koordinator Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program. Adapun yang menjadi acuan target kinerja adalah perjanjian kinerja yang telah disesuaikan / perubahan.

Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagaimana tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

SKOR	RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
4	Lebih dari 100 %	Sangat Baik
3	76 % sampai 100 %	Baik
2	56 % sampai 75 %	Cukup
1	Kurang dari 55 %	Kurang

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sebagaimana tabel 2.2 di bawah ini :

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1	Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional	Jumlah ASN/PNS yang mengikuti Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional	9.485	0	69	4.781	9.823	14.673
Rata-rata capaian								154,70 %

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Sub Koordinator Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional dari 1 (satu) sub kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kinerjanya 154,70 % atau **"Sangat Baik"**.

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.3 di bawah ini :

Tabel 2.3
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran		
		Alokasi	Realisasi	Capaian
Kegiatan 1.1 Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional	Jumlah peserta pelatihan Pembentukan jabatan Fungsional	2.922.400000	2.702.622.275	92,48 %

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Sub Koordinator Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional sebesar 154,70 % dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 92,48 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2022 sudah memenuhi target yang ditetapkan, dengan capaian serapan anggaran sejumlah 92,48 % atau terdapat efisiensi sebesar Rp 219.777.725,- atau 7,52%, yang artinya capaian kinerja Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional tergolong dalam kategori **"Baik"**.

c.2 Rencana Aksi

Rencana aksi dan upaya penyelesaian permasalahan yang dihadapi telah dirancang dan dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan serapan anggaran dan pencapaian sasaran kinerja. Rencana tindak lanjut tersebut meliputi:

- 1) Peningkatan koordinasi dengan para pihak terkait / *stakeholder* demi kelancaran pelaksanaan kegiatan.
- 2) Peningkatan pada proses penatausahaan keuangan, agar penyerapan anggaran dapat dilakukan secara efektif dan efisien sesuai rencana.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 154,70 % dan anggaran sebesar 92,48%, sehingga dapat dikategorikan **"Baik"** artinya capaian kinerja sudah melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp 219.777.725,- atau sebesar 7,52%.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas pelatihan dengan memperhatikan keselarasan dan relevansi jenis pelatihan, sehingga hasilnya dapat memberi kemanfaatan yang optimal bagi pencapaian visi misi pembangunan daerah.
2. Peningkatan monitoring dan evaluasi pelatihan, agar pelaksanaan kegiatan sesuai rencana dan target kinerja, serta kualitas pelatihan yang sesuai dengan standar.

Semarang, Desember 2022

Mengetahui
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL



Dra. SRI WIDIASTUTI, M.Si
Pembina Tk. I
NIP. 19641217 199002 2 001

SUB KOORDINATOR
PELATIHAN PEMBENTUKAN
JABATAN FUNGSIONAL



SRI MARYUNI, S.Pd, MM
Penata Tk. I
NIP. 19730608 199303 2 003

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI-----	1
DAFTAR TABEL-----	2
DAFTAR GAMBAR-----	3
KATA PENGANTAR-----	4
BAB I PENDAHULUAN-----	6
A Tugas Jabatan-----	6
B Struktur Jabatan-----	7
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN-----	8
A Perjanjian Kinerja-----	8
B Capaian Kinerja-----	8
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi-----	11
BAB III PENUTUP-----	12
A Kesimpulan-----	12
B Rekomendasi-----	12

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Sub Koordinator Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 2.1. Rentang Pengukuran Capaian Kinerja -----	9
TABEL 2.2. Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional -----	10
TABEL 2.3. Pencapaian Kinerja dan Anggaran (<i>cost per outcome</i>) -----	11

DAFTAR GAMBAR

Halaman

GAMBAR 1.1 Struktur Organisasi Sub Bidang Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah.....	7
---	---

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Sub Koordinator Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Sub Bidang Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dalam Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional atau pengelolaan Sumber Daya Aparatur di Provinsi Jawa Tengah sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

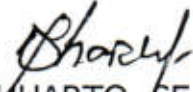
Laporan Kinerja Sub Koordinator Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional terdiri dari :

1. Pendahuluan, yang meliputi Tugas Jabatan dan Struktur Jabatan;
2. Akuntabilitas Kinerja Jabatan, yang meliputi Perjanjian Kinerja, Capaian Kinerja dan Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi;
3. Penutup, yang meliputi Kesimpulan dan Rekomendasi.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Sub Koordinator Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2022, Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Rencana Strategik 2018 – 2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2022 yang telah ditetapkan.

Semarang, 30 Desember 2022

SUB KOORDINATOR PELATIHAN
PENJENJANGAN JABATAN FUNGSIONAL


SUHARTO, SE, M.Si
Pembina

NIP. 19680610 199803 1 005

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan tugas penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional, yang meliputi :

- 1) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional;
- 2) Menyiapkan bahan pengkoordinasian kebijakan teknis di bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional;
- 3) Menyiapkan bahan penyelenggaraan Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional;
- 4) Menyiapkan bahan pengelolaan perangkat pembelajaran;
- 5) Menyiapkan bahan kerjasama Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional;
- 6) Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional; dan
- 7) Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi
Sub Bidang Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Sub Koordinator Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2022 meliputi Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional pada Sub Kegiatan Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan

Dalam perkembangannya, telah terjadi suatu kondisi yang ditetapkan sebagai bencana nasional, yaitu adanya pandemi global virus COVID-19 yang menimbulkan dampak pada semua sektor, termasuk di bidang pemerintahan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dilakukan penyesuaian terhadap rencana pelaksanaan kegiatan dan anggaran berdasar pada peraturan dan kebijakan yang berlaku, sehingga berpengaruh pula pada Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara lengkap, Sub Koordinator Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program. Adapun yang menjadi acuan target kinerja adalah perjanjian kinerja yang telah disesuaikan / perubahan.

Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagaimana tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

SKOR	RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
4	Lebih dari 100 %	Sangat Baik
3	76 % sampai 100 %	Baik
2	56 % sampai 75 %	Cukup
1	Kurang dari 55 %	Kurang

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sebagaimana tabel 2.2 di bawah ini :

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1	Sub Bidang Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional	Jumlah ASN/PNS yang mengikuti Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional	490	0	30	112	375	517
Rata-rata capaian								105,51 %

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Sub Koordinator Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional dari 1 (satu) sub kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kinerjanya 105,51% atau **"Sangat Baik"**.

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Bidang Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.3 di bawah ini :

Tabel 2.3
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran		
		Alokasi	Realisasi	Capaian
Kegiatan 1.1 Sub Bidang Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional	Jumlah peserta pelatihan penjenjangan jabatan fungsional	719.163.000	612.161.585	85,12 %

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Sub Koordinator Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional sebesar 105,51% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 85,12 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2022 sudah memenuhi target yang ditetapkan, dengan capaian serapan anggaran sejumlah 85,12 % atau terdapat efisiensi sebesar Rp 107.001.415,- atau 14,88 %, yang artinya capaian kinerja Sub Bidang Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional tergolong dalam kategori **"Baik"**.

c.2 Rencana Aksi

Rencana aksi dan upaya penyelesaian permasalahan yang dihadapi telah dirancang dan dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan serapan anggaran dan pencapaian sasaran kinerja. Rencana tindak lanjut tersebut meliputi:

- 1) Peningkatan koordinasi dengan para pihak terkait / *stakeholder* demi kelancaran pelaksanaan kegiatan.
- 2) Peningkatan pada proses penatausahaan keuangan, agar penyerapan anggaran dapat dilakukan secara efektif dan efisien sesuai rencana.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 105,51% dan anggaran sebesar 85,12%, sehingga dapat dikategorikan **"Baik"** artinya capaian kinerja sudah melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp 107.001.415,- atau sebesar 14,88%.

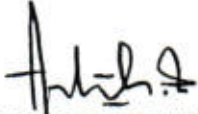
B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

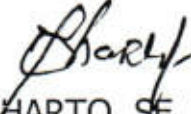
1. Peningkatan kualitas pelatihan dengan memperhatikan keselarasan dan relevansi jenis pelatihan, sehingga hasilnya dapat memberi kemanfaatan yang optimal bagi pencapaian visi misi pembangunan daerah.
2. Peningkatan monitoring dan evaluasi pelatihan, agar pelaksanaan kegiatan sesuai rencana dan target kinerja, serta kualitas pelatihan yang sesuai dengan standar.

Semarang, Desember 2022

Mengetahui
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL


Dra. SRI WIDIASTUTI, M.Si
Pembina Tk. I
NIP. 19641217 199002 2 001

SUB KOORDINATOR
PELATIHAN PENJENJANGAN
JABATAN FUNGSIONAL


SUHARTO, SE, M.Si
Pembina
NIP. 19680610 199803 1 008

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI-----	1
DAFTAR TABEL-----	2
DAFTAR GAMBAR-----	3
KATA PENGANTAR-----	4
BAB I PENDAHULUAN-----	6
A Tugas Jabatan-----	6
B Struktur Jabatan-----	7
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN-----	8
A Perjanjian Kinerja-----	8
B Capaian Kinerja-----	8
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi-----	11
BAB III PENUTUP-----	12
A Kesimpulan-----	12
B Rekomendasi-----	12

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

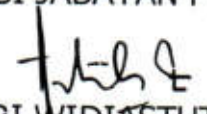
Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dalam Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional atau pengelolaan Sumber Daya Aparatur di Provinsi Jawa Tengah sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Laporan Kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional terdiri dari :

1. Pendahuluan, yang meliputi Tugas Jabatan dan Struktur Jabatan;
2. Akuntabilitas Kinerja Jabatan, yang meliputi Perjanjian Kinerja, Capaian Kinerja dan Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi;
3. Penutup, yang meliputi Kesimpulan dan Rekomendasi.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2022, Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Rencana Strategik 2018 – 2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2022 yang telah ditetapkan.

Semarang, Desember 2022
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL


Dra. SRI WIDIASTUTI, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19641217 199002 2 001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional mempunyai tugas penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional, Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional, dan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional.

Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut, Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional, menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional;
- b. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional;
- c. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional; dan
- d. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi
Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

Susunan Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional terdiri atas:

- a. Subbidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional;
- b. Subbidang Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional; dan
- c. Subbidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional.

Sub bidang - sub bidang sebagaimana dimaksud di atas, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional.

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2022 yaitu Jumlah ASN/PNS yang Lulus Pelatihan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional 985 orang. Pada anggaran perubahan Tahun 2022 terdapat perubahan target kinerja menjadi 10.781 orang.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja program atau kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung relevan.

Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagaimana tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

SKOR	RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
4	Lebih dari 100 %	Sangat baik
3	76 % sampai 100 %	Baik
2	56 % sampai 75 %	Cukup
1	Kurang dari 55 %	Kurang

Adapun capaian kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi
Jabatan Fungsional

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				Jumlah	% capaian
				Tw I	Tw II	Tw III	Tw IV		
	Program Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah								
	Kegiatan Pelatihan Pengembangan Kompetensi Jabatan fungsional	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan Pengembangan Kompetensi Jabatan fungsional	10.610	280	128	5.422	11.040	16.870	
Rata-rata capaian									159 %

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional dari 1 program dengan indikator Jumlah ASN/PNS yang Lulus Pelatihan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional dicapai melalui 1 kegiatan dengan indikator Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional rata-rata capaian kinerjanya 159 % atau "Sangat Baik " dengan kategori "Sangat Baik " .

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai program dan kegiatan sebagaimana tabel 2.4 dibawah ini :

Tabel. 2.4
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2022

No	Program/Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisai (Rp)	%
	Belanja Langsung terdiri:	4.148.819.000	3.787.905.690	91,30%
1	Program Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah			
	Kegiatan Pendidikan Dan Pelatihan Teknis			
Rata-rata penyerapan anggaran				91,30%

Dari pagu anggaran yang telah ditetapkan untuk 1 (satu) program dan 1 (satu) kegiatan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar Rp. 4.148.819.000,- terealisasi sebesar Rp. 3.787.905.690,- atau 91,30 %. Capaian Kinerja sebesar 159 % sehingga penggunaan anggaran masih dalam kategori efektif sesuai dengan capaian kinerja.

c.2 Rencana Aksi

Rencana aksi dan upaya penyelesaian permasalahan yang dihadapi telah dirancang dan dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan serapan anggaran dan pencapaian sasaran kinerja. Rencana tindak lanjut tersebut meliputi:

1. Peningkatan koordinasi dengan Organisasi Perangkat Daerah dan Kabupaten/Kota di lingkungan Provinsi Jawa Tengah;
2. Peningkatan kompetensi Widyaiswara sesuai dengan substansi;
3. Peningkatan kompetensi penyelenggara pelatihan;
4. Peningkatan sarana dan prasarana pelatihan;

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI-----	1
DAFTAR TABEL-----	2
DAFTAR GAMBAR-----	3
KATA PENGANTAR-----	4
BAB I PENDAHULUAN-----	5
A Tugas Jabatan-----	5
B Struktur Jabatan-----	6
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN-----	7
A Perjanjian Kinerja-----	7
B Capaian Kinerja-----	7
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi-----	10
BAB III PENUTUP-----	12
A Kesimpulan-----	12
B Rekomendasi-----	12

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Rentang Pengukuran Capaian Kinerja -----	8
Tabel 2.2 Pengukuran Kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah -----	9
Tabel 2.3 Pencapaian Kinerja dan Anggaran (<i>cost per outcome</i>) ----	10

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah -----	6
---	---

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahun 2022, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022 dan Rencana Strategik 2018-2023 yang telah ditetapkan.

Semarang,

2023

SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN
KOMPETENSI PIMPINAN PERANGKAT DAERAH



ARI DHAMAYANTI, M.Psi

Pembina (IV/a)

NIP. 197811192010012008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

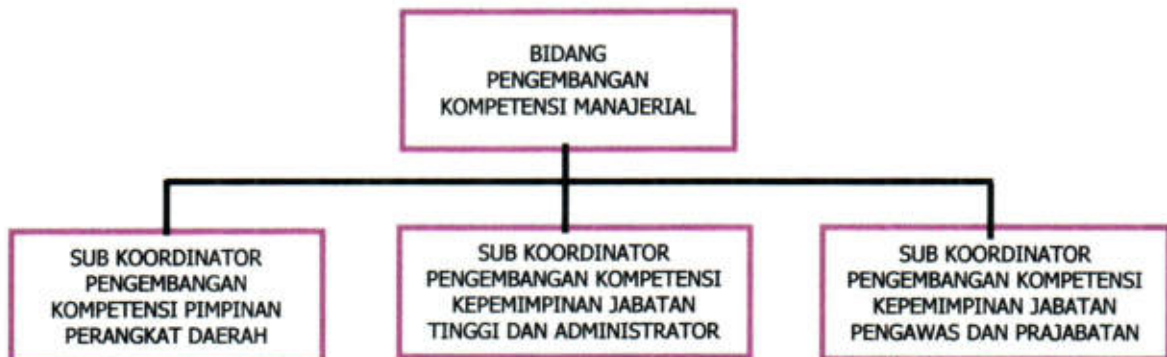
Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah pada Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah, yang meliputi :

- 1) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah;
- 2) Menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah;
- 3) Menyiapkan bahan penyelenggaraan pengembangan kompetensi pimpinan Perangkat Daerah;
- 4) Menyiapkan bahan pengelolaan perangkat pembelajaran;
- 5) Menyiapkan bahan kerjasama pengembangan kompetensi pimpinan Perangkat Daerah;
- 6) Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah; dan
- 7) Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

Susunan Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial terdiri atas :

- Subbidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah;
- Subbidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator; dan
- Subbidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan.

Subbidang-subbidang sebagaimana dimaksud diatas, masing-masing dipimpin oleh seorang Sub Koordinator yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial.

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) tanggal 10 Januari 2022 dan Perjanjian Kinerja Perubahan tanggal 25 November 2022 Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah;
- 2) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah;
- 3) Menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah;
- 4) Menyiapkan bahan pengelolaan perangkat pembelajaran;
- 5) Menyiapkan bahan kerjasama Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah;
- 6) Melakukan Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah.

Secara lengkap Perjanjian Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program.

Menindaklanjuti Surat Edaran Kepala Lembaga Administrasi Negara tanggal 14 Maret 2020 Nomor 7/k.1/HKM.02.3/2020 tentang Kewaspadaan dan Pencegahan Penularan Infeksi Corona Virus (Infeksi Covid-19) dan Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah tanggal 14 Maret 2020 nomor 440/0005942 tentang Peningkatan Kewaspadaan Terhadap Risiko Penularan Infeksi *Corona Virus Disease* (Covid-19), sehingga dilakukan substitusi metode pembelajaran dengan menggunakan metode daring / *online* dalam bentuk kegiatan Seminar *Online*.

Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagai mana tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

SKOR	RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
4	Lebih dari 100 %	Sangat baik
3	76 % sampai 100 %	Baik
2	56 % sampai 75 %	Cukup
1	Kurang dari 55 %	Kurang

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini:

Tabel 2.2

Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				% Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1	Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah	Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah	100% (303 orang)	197,69% (599 orang)	322,8% (978 orang)	323,43% (980 orang)	2200,6% (6.663 orang)	3042,90% (9.220 orang)

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah dari 1 (satu) kegiatan dengan 1 (satu) indikator capaian kinerjanya 3042,90% atau **"Sangat Baik"**.

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran		
		Alokasi	Realisasi	Capaian
Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah	Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah	354.845.000	309.012.206	87,08%

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah sebesar 3042,90% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 87,08%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2022 rata-rata telah melebihi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 87,08% tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah termasuk dalam kategori **"baik"** dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 45.832.794 atau sebesar 12,92% dikarenakan adanya penyesuaian honor untuk Narasumber dan beberapa Narasumber tidak berkenan menerima honor.

c.2 Rencana Aksi

Rencana aksi dan upaya penyelesaian permasalahan yang dihadapi telah dirancang dan dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan serapan anggaran dan pencapaian sasaran kinerja. Rencana tindak lanjut tersebut meliputi :

- 1) Berkonsultasi intensif dengan instansi Pembina (Kemendagri dan Kemenpan RB), mendesign metode pengembangan kompetensi bagi Pimpinan Perangkat Daerah.
- 2) Menyusun metode Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah berkoordinasi dengan Instansi terkait di Provinsi maupun Kab/Kota.
- 3) Memperkuat koordinasi dengan Kabupaten/Kota untuk penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah dengan skema kerjasama atau BIP dengan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.
- 4) Melakukan analisa kebutuhan pelatihan Kepala Desa, Lurah, dan Camat dengan desain penyelenggaraan BIP, sekaligus mengidentifikasikan calon peserta Pelatihan Kepala Desa, Lurah, dan Camat dari Kabupaten/Kota.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan :

1. capaian kinerja fisik tercapai 3042,90% dikategorikan **"Sangat Baik"** dengan realisasi peserta yang melebihi target.
2. Capaian kinerja dari sisi keuangan dikategorikan **"baik"** dengan capaian penyerapan anggaran sebesar 87,08%, penyerapan anggaran masih belum optimal dikarenakan segi penyerapan anggaran mampu terserap secara optimal sebesar 12,92% dikarenakan adanya penyesuaian honor Narasumber dan terdapat beberapa Narasumber yang tidak berkenan menerima honor.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil capaian kinerja, rencana aksi, dan kesimpulan diatas maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah tahun 2023 adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan kegiatan khususnya di penyerapan anggaran dapat lebih dioptimalkan;
2. Melakukan konsultasi dan koordinasi intensif dengan instansi pembina untuk mendesain metode pengembangan kompetensi bagi Pimpinan Perangkat Daerah;
3. Perlu dilakukan koordinasi dengan Instansi terkait untuk identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi juga mendorong kerjasama dalam Pengembangan Kompetensi bagi Camat, Lurah dan Non ASN (Kepala Desa dan Anggota DPRD);

Semarang,

2023

Mengetahui,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI MANAJERIAL


ANDIK ARIF ASYAFI, SH, MM
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 196511091987031010

SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN
KOMPETENSI PIMPINAN PERANGKAT

DAERAH,

ARI DHAMAYANTI, M.Psi
Pembina (IV/a)
NIP. 197811192010012008

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL.....	
DAFTAR GAMBAR.....	
BAB I PENDAHULUAN.....	3
A Tugas Jabatan	3
B Struktur Jabatan.....	6
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN.....	9
A Perjanjian Kinerja.....	9
B Capaian Kinerja.....	9
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi	12
BAB III PENUTUP.....	17
A Kesimpulan	17

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi
Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Prajabatan

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Rentang Pengukuran Capaian Kinerja -----	8
Tabel 2.2 Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah -----	9
Tabel 2.3 Pencapaian Kinerja dan Anggaran (<i>cost per outcome</i>) ----	10

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah ----

6

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Prajabatan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Prajabatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Prajabatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahun 2022, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022 dan Rencana Strategik 2018-2023 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2023

SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN
KOMPETENSI KEPEMIMPINAN JABATAN
PENGAWAS DAN PELATIHAN PRAJABATAN



ATTHATHUR MASSALENA AM, SE, MM

Penata (III/c)

NIP. 197607162010011003

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Prajabatan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Prajabatan, yang meliputi :

- 1) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan;
- 2) Menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan;
- 3) Menyiapkan bahan penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan jabatan pengawas dan pelatihan prajabatan;
- 4) Menyiapkan bahan pengelolaan perangkat pembelajaran;
- 5) Menyiapkan bahan kerjasama pengembangan kompetensi kepemimpinan jabatan pengawas dan pelatihan prajabatan;
- 6) Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan; dan
- 7) Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi
Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

Susunan Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial terdiri atas :

- Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah;
- Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator; dan
- Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan.

Sub Koordinator sebagaimana dimaksud diatas, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial.

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) tanggal 10 Januari 2022 dan Perjanjian Kinerja Perubahan tanggal 25 November 2022 Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Prajabatan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Kegiatan Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas ;
- 2) Kegiatan Pelatihan Dasar CPNS ;
- 3) Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial Kader Potensial.

Secara lengkap Perjanjian Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Prajabatan sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Menindaklanjuti Peraturan Kepala LAN Nomor 10 Tahun 2021 terkait Penyelenggaraan Latsar dilaksanakan Workshop untuk Tenaga Pengajar/Fasilitator Latsar yang nilai-nilai dasar ASN dari ANEKA menjadi BerAKHLAK. Sehingga, jadwal pelaksanaan Latsar menyesuaikan workshop tenaga pengajar/fasilitator tersebut.

Capaian kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Prajabatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program.

Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagai mana tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

SKOR	RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
4	Lebih dari 100 %	Sangat baik
3	76 % sampai 100 %	Baik
2	56 % sampai 75 %	Cukup
1	Kurang dari 55 %	Kurang

Adapun capaian kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Prajabatan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini :

Tabel 2.2

Pengukuran Kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				% Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1	Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas	Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas	100% (135 orang)	-	37,5% (45 orang)	75% (90 orang)	-	100% (135 orang)
2	Pelatihan Dasar CPNS	Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS	100% (3.434 orang)	0	35,94% (1234 orang)	41,93% (1.440 orang)	22,13% (760 orang)	100% (3.434 orang)
3	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial Kader Potensial	Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Manajerial	100% (110 Orang)	-	-	-	2002,7% (2.203 orang)	2002.7% (2.203 orang)
Rata-rata capaian								734,2%

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Prajabatan dari 3 (tiga) kegiatan dengan 3 (tiga) indikator rata-rata capaian kinerjanya 734,23% atau "**Sangat Baik**".

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Prajabatan, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran		
		Alokasi	Realisasi	Capaian
Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas	Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas	1.493.430.000	1.306.333.840	87,47%
Pelatihan Dasar CPNS	Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS	8.331.985.000	8.009.384.139	96,12%
Pengembangan Kompetensi Manajerial Kader Potensial	Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Manajerial	61.735.000	49.934.000	80,88%
Jumlah		9.887.150.000	9.365.651.979	88,15%

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Prajabatan sebesar 734,23% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 88,15%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2022 rata-rata memenuhi target yang ditetapkan dengan capaian serapan anggaran sejumlah 88,15% tersebut artinya kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Prajabatan **"baik"** dan terdapat anggaran sebesar Rp. 521.498.021 atau sebesar 11,85% yang tidak dapat diserap, dikarenakan sebagai berikut :

1. Narasumber yang tidak berkenan menerima honor dan adanya pergantian personil Narasumber yang berakibat penyesuaian besar-nya honor yang dikeluarkan.

2. Penyediaan anggaran Rapid Test tidak terserap dikarenakan peserta sudah melakukan vaksin booster;
3. Selain itu, adanya penyesuaian penggunaan jumlah akun zoom yang digunakan.

c.2 Rencana Aksi

Rencana aksi dan upaya penyelesaian permasalahan yang dihadapi telah dirancang dan dilaksanakan dalam rangka mempercepat pencapaian sasaran kinerja dan menyesuaikan dengan pelaksanaan serapan anggaran. Rencana tindak lanjut tersebut meliputi :

- 1) Koordinasi dengan Sekretariat dalam penyediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk pelaksanaan pelatihan secara *blended learning*;
- 2) Komitmen peserta/instansi pengirim untuk mengimplementasikan Aksi Perubahan dan Laporan Aktualisasi yang sudah dibuat;
- 3) Melakukan koordinasi intensif dengan tim TAPD terkait kebutuhan anggaran Pelatihan Dasar Kab/Kota pola BIP.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan :

1. capaian kinerja Kepala Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Prajabatan sebesar 734,23% dikategorikan "**Sangat Baik**" dengan realisasi peserta melebihi target;
2. capaian kinerja dari sisi keuangan dikategorikan "**Baik**" dengan capaian penyerapan anggaran sebesar 88,15%, namun penyerapan anggaran masih belum optimal sebesar 11,85% , dikarenakan sebagai berikut :
 - a. Narasumber yang tidak berkenan menerima honor dan adanya pergantian personil Narasumber yang berakibat penyesuaian besar-nya honor yang dikeluarkan.
 - b. Penyediaan anggaran *Rapid Test* tidak terserap dikarenakan peserta sudah melakukan vaksin booster;
 - c. Penyesuaian penggunaan jumlah akun zoom yang digunakan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan tahun 2023 adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan koordinasi dengan Kabupaten/Kota sebagai instansi pengirim terkait kesiapan sarpras guna mendukung peserta menjalani pembelajaran secara *blended learning*;
2. Perlu dilakukan penekanan terhadap komitmen peserta untuk implementasi hasil pelatihan atau proper yang telah dibuat;
3. Melakukan koordinasi intensif dengan tim TAPD terkait kebutuhan anggaran Pelatihan Dasar Kab/Kota pola BIP.

Semarang,

2023

Mengetahui,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI MANAJERIAL

ANDIK ARIF ASYAFIT, SH, MM
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 196511091987031010

SUB KOORDINATOR
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
KEPEMIMPINAN JABATAN PENGAWAS DAN
PELATIHAN PRAJABATAN

ATTHATHUR MASSALEHA AM, SE, MM
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 197607162010011003

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI-----	1
DAFTAR TABEL-----	2
DAFTAR GAMBAR-----	3
KATA PENGANTAR-----	4
BAB I PENDAHULUAN-----	5
A Tugas Jabatan-----	5
B Struktur Jabatan-----	6
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN-----	7
A Perjanjian Kinerja-----	7
B Capaian Kinerja-----	7
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi-----	10
BAB III PENUTUP-----	12
A Kesimpulan-----	12
B Rekomendasi-----	12

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi
Kepemimpinan Jabatan Tinggi dan Jabatan Administrator

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Rentang Pengukuran Capaian Kinerja ----- ---	8
Tabel 2.2 Pengukuran Kinerja Sub Bidang Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator ----- --	9
Tabel 2.3 Pencapaian Kinerja dan Anggaran (<i>cost per outcome</i>) ---- ---	10

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi Dan Jabatan Administrator Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah --	6
--	

KATA PENGANTAR

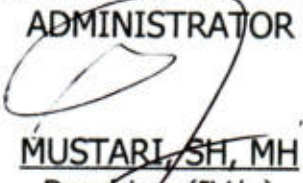
Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahun 2022, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022 dan Rencana Strategis 2018-2023 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2023
KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI KEPEMIMPINAN JABATAN
PIMPINAN TINGGI DAN JABATAN
ADMINISTRATOR


MUSTARI, SH, MH
Pembina (IV/a)
NIP. 197510272005011005

BAB I

PENDAHULUAN

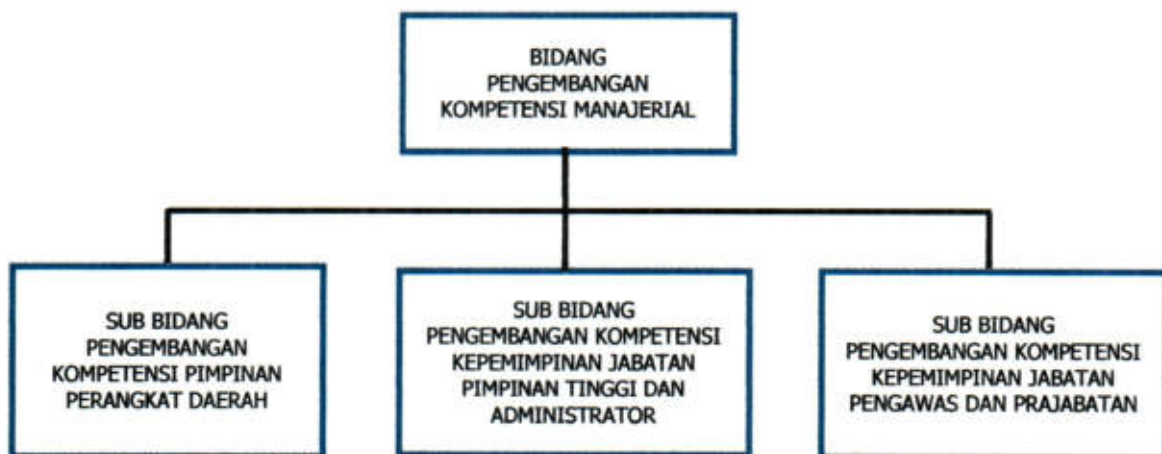
A. Tugas Jabatan

Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator pada Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator, yang meliputi :

- 1) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator;
- 2) Menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator;
- 3) Menyiapkan bahan penyelenggaraan pengembangan kompetensi kepemimpinan jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrator;
- 4) Menyiapkan bahan pengelolaan perangkat pembelajaran;
- 5) Menyiapkan bahan kerjasama pengembangan kompetensi kepemimpinan jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrator;
- 6) Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator; dan
- 7) Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi
Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan
Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

Susunan Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial terdiri atas :

- Subbidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah;
- Subbidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator; dan
- Subbidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan.

Subbidang-subbidang sebagaimana dimaksud diatas, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial.

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) tanggal 9 Januari 2022 dan Perjanjian Kinerja Perubahan tanggal 29 Desember 2022 Kepala Sub Bidang Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator;
- 2) Merumuskan kebijakan teknis Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator;
- 3) Menyelenggarakan pelatihan Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator;
- 4) Melakukan Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator.

Secara lengkap Perjanjian Kepala Sub Bidang Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan memberikan kesempatan pengembangan karier serta pengembangan kompetensi yang lebih luas, dan menyesuaikan dengan kebutuhan pencapaian

tujuan pembelajaran, pelaksanaan, pembelajaran dan persyaratan administratif bagi calon peserta pelatihan struktural Kepemimpinan.

Capaian kinerja Sub Bidang Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program.

Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagai mana tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

SKOR	RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
4	Lebih dari 100 %	Sangat baik
3	76 % sampai 100 %	Baik
2	56 % sampai 75 %	Cukup
1	Kurang dari 55 %	Kurang

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini:

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan
Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				% Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1	Pelatihan Struktural Jabatan Administrator	Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Administrator	100% (135 orang)	-	-	33,33% (45 orang)	66,67% (90 orang)	100% (135 orang)
2	Pelatihan Struktural Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Pimpinan Tinggi Pratama	100% (120 orang)	-	50% (60 orang)	-	50% (60 orang)	100% (120 orang)
Rata-rata capaian								
100%								

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator dari 1 (satu) kegiatan dengan 2 (dua) indikator sub kegiatan dengan rata-rata capaian kinerjanya 100% atau **"Sangat Baik"**.

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran		
		Alokasi	Realisasi	Capaian
Pelatihan Struktural Jabatan Administrator	Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Administrator	1.918.870.000	1.736.258.612	90,48%
Pelatihan Struktural Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Pimpinan Tinggi Pratama	2.595.640.000	2.185.836.824	84,21%
	Jumlah	4.514.510.000	3.922.095.436	86,88%

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator sebesar 100% dikategori **"Sangat Baik"** dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 86,88% dikategori **"Baik"**. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja fisik tahun 2022 rata-rata memenuhi target yang ditetapkan dengan capaian serapan anggaran sejumlah 86,88% tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator **"Baik"** dan terdapat anggaran sebesar Rp 592.414.564 atau sebesar 13,12% dengan penjelasan kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebanyak Rp 592.414.564 yang tidak dapat diserap, karena BPSDMD melakukan perubahan

metode pelaksanaan pengembangan kompetensi yang semula menggunakan Klasikal diubah menjadi *distance learning/e-learning*.

c.2 Rencana Aksi

Rencana aksi dan upaya penyelesaian permasalahan yang dihadapi telah dirancang dan dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan serapan anggaran dan pencapaian sasaran kinerja. Rencana tindak lanjut tersebut meliputi:

- 1) Koordinasi dengan LAN untuk mensosialisasikan sekaligus menyiapkan kompetensi tenaga pengajar;
- 2) Koordinasi intensif dengan LAN mengingat kewenangan LAN, dan juga koordinasi dengan Kabupaten/Kota untuk mengidentifikasi calon peserta;
- 3) Koordinasi intensif dengan LAN, Mentor, dan Instansi Pengirim;
- 4) Komitmen peserta/instansi pengirim untuk mengimplementasikan Proyek Perubahan (proper) yang sudah dibuat.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100% dikategorikan **"Sangat Baik"** dan anggaran sebesar 86,88%, sehingga dapat dikategorikan **"Baik"** artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dan terdapat anggaran sebesar Rp 625.617.171 yang tidak dapat diserap, karena BPSDMD melakukan perubahan metode pelaksanaan pengembangan kompetensi yang semula menggunakan Klasikal diubah menjadi *distance learning/e-learning*.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator tahun 2022 adalah sebagai berikut :

1. Koordinasi dengan LAN untuk melaporkan tentang perubahan dan penjadwalan ulang pelaksanaan kegiatan;
2. Koordinasi intensif dengan LAN mengingat kewenangan LAN, dan juga koordinasi dengan Kabupaten/Kota untuk perubahan metoda pelaksanaan pembelajaran yang hampir disemua materi pembelajaran dilakukan secara daring (online);
3. Koordinasi dengan Sekretariat dalam penyediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk pelaksanaan pelatihan secara daring (online);
4. Komitmen peserta/instansi pengirim untuk mengimplementasikan Proyek Perubahan yang sudah dibuat.

Semarang, 2023

Mengetahui,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI MANAJERIAL

ANDIK ARIF ASYAFI'I, SH, MM
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 196511091987031010

KEPALA SUB BIDANG
PENGEMBANGAN
KOMPETENSI KEPEMIMPINAN
JABATAN PIMPINAN TINGGI DAN
JABATAN ADMINISTRATOR

MUSTARI, SH, MH
Pembina (IV/a)
NIP. 197510272005011005

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI-----	1
DAFTAR TABEL-----	2
DAFTAR GAMBAR-----	3
KATA PENGANTAR-----	4
BAB I PENDAHULUAN-----	5
A Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan-----	5
B Struktur Jabatan-----	6
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN-----	7
A Perjanjian Kinerja-----	7
B Capaian Kinerja-----	7
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi-----	9
BAB III PENUTUP-----	11
A Kesimpulan-----	11
B Rekomendasi-----	11

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Rentang Pengukuran Capaian Kinerja -----	7
Tabel 2.2 Pengukuran Kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial -----	8
Tabel 2.3 Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2020 -----	9

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Struktur Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah --	6

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan sebagai bentuk pertanggung jawaban kinerja.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahun 2022, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2021 dan Rencana Strategik 2018-2023 yang telah ditetapkan.

Semarang,

2023

KEPALA BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
MANAJERIAL


ANDIK ARIF ASYAFII, SH, MM
Pembina Tingkat I
NIP. 196511091987031010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial mempunyai tugas penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah, Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Tinggi dan Jabatan Administrator, dan Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan.

Dalam melaksanakan tugas tugas tersebut, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengembangan kompetensi pimpinan perangkat daerah;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengembangan kompetensi kepemimpinan jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrator;
- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengembangan kompetensi kepemimpinan jabatan pengawas dan pelatihan prajabatan;
- d. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi
Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

Susunan Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial terdiri atas :

- a. Sub bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah;
- b. Sub bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Tinggi dan Administrator; dan
- c. Sub bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan.

Sub bidang sebagaimana dimaksud diatas, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial.

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) tanggal 10 Januari 2022 dan Perjanjian Kinerja Perubahan tanggal 25 November 2022 Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan sasaran sebagai berikut :

1. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah.
2. Kegiatan Pelatihan Struktural Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
3. Kegiatan Pelatihan Struktural Jabatan Administrator;
4. Kegiatan Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas ;
5. Kegiatan Pelatihan Dasar CPNS ;
6. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial Kader Potensial.

Secara lengkap Perjanjian Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2021 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja program atau kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung relevan.

Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagai mana tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

SKOR	RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
4	Lebih dari 100 %	Sangat baik
3	76 % sampai 100 %	Baik
2	56 % sampai 75 %	Cukup
1	Kurang dari 55 %	Kurang

Adapun capaian kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini :

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial

No	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				% Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1	Program penyelenggaraan kepegawaian dan perangkat daerah							
	Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah	Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah	100% (280 orang)	1342,2% (4.067 orang)	322,8% (978 orang)	323,43% (980 orang)	2200,6% (6.668 orang)	4189,1% (12.693 orang)
	Pelatihan Struktural Pimpinan Tinggi Pratama	Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	100% (120 orang)	-	50% (60 orang)	-	50% (60 orang)	100% (120 orang)
	Pelatihan Struktural Jabatan Administrator	Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Administrator	100% (135 orang)	-	-	33% (45 orang)	67% (90 orang)	100% (135 orang)
	Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas	Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas	100% (135 orang)	-	33% (45 orang)	67% (90 orang)	-	100% (135 orang)
	Pelatihan Dasar CPNS	Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS	100% (3434 orang)	-	35,94% (1234 orang)	41,93% (1440 orang)	22,13% (760 orang)	100% (3434 orang)
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial Kader Potensial	Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Manajerial	100% (110 Orang)	-	-	-	2002,7% (2.203 orang)	2002,7% (2.203 orang)
Rata-rata capaian								1.082%

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dari 1 program dicapai melalui 6 (enam) kegiatan dengan indikator Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah, jumlah peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, jumlah peserta Pelatihan Struktural Jabatan Administrator, jumlah peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas, Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS, dan Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Manajerial rata-rata capaian kinerjanya 1082% atau kategori "Sangat Baik".

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai program dan kegiatan sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel. 2.3

Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2021

No	Program/Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisai (Rp)	%
	Belanja Langsung terdiri:	14.694.770.000	13.547.275.621	87,71%
1	Pengembangan Kompetensi ASN	14.694.770.000	13.547.275.621	87,71%
	Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah	354.845.000	309.012.206	87.08%
	Kegiatan Pelatihan Struktural Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	2.595.640.000	2.185.836.824	84.21%
	Kegiatan Pelatihan Struktural Jabatan Administrator	1.918.870.000	1.736.258.612	90.48%
	Kegiatan Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas	1.493.430.000	1.306.333.840	87.47%
	Kegiatan Pelatihan Dasar CPNS	8.331.985.000	8.009.834.139	96.12%
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial Kader Potensial	61.735.000	49.934.000	80.88%

Dari pagu anggaran yang telah ditetapkan untuk 1 (satu) program dan 6 (enam) kegiatan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar **Rp. 14.694.770.000,00** terealisasi sebesar **Rp. 13.547.275.621,00** dan Capaian Kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial sebesar **1082%** dan capaian serapan anggaran sebesar **87,71%**. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja fisik tahun 2022 melebihi target yang ditetapkan dengan capaian serapan anggaran sejumlah **87,71%** tersebut artinya kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial "**baik**" dan terdapat anggaran sebesar **Rp. 1.147.494.379,00** atau **12,29%** yang tidak dapat diserap karena adanya penyesuaian honor untuk Narasumber dan beberapa Narasumber tidak berkenan menerima honor, anggaran rapid test yang tidak terserap dikarenakan peserta sudah melakukan vaksin booster, adanya penyesuaian penggunaan jumlah akun zoom yang digunakan serta adanya perubahan metode pembelajaran menggunakan *distance learning*.

c.2 Rencana Aksi

Rencana aksi dan upaya penyelesaian permasalahan yang dihadapi telah dirancang dan dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan serapan anggaran dan pencapaian sasaran kinerja. Rencana tindak lanjut tersebut meliputi:

1. Koordinasi dan konsultasi intensif dengan Instansi Pembina
2. Melakukan promosi, sosialisasi agenda pelatihan yang diselenggarakan di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, melalui video, pamflet, sosial media, dll ke K/L, Provinsi, Kab/Kota lain.
3. Melaksanakan Rencana Kerja sesuai dengan target penyerapan fisik dan keuangan.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai **1082%** dan anggaran sebesar **87,71%**, artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dengan capaian serapan anggaran sejumlah 87,71% tersebut artinya kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial "**baik**" dan terdapat anggaran sebesar **Rp. 1.147.494.379,00 atau 12,29%** yang tidak dapat diserap karena adanya penyesuaian honor untuk Narasumber dan beberapa Narasumber tidak berkenan menerima honor, anggaran rapid test yang tidak terserap dikarenakan peserta sudah melakukan vaksin booster, adanya penyesuaian penggunaan jumlah akun zoom yang digunakan serta adanya perubahan metode pembelajaran menggunakan *distance learning*.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial tahun 2022 adalah sebagai berikut :

1. Koordinasi dan konsultasi intensif dengan Instansi Pembina
2. Melakukan promosi, sosialisasi agenda pelatihan yang diselenggarakan di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, melalui video, pamflet, sosial media, dll ke K/L, Provinsi, Kab/Kota lain.
3. Melaksanakan Rencana Kerja sesuai dengan target penyerapan fisik dan keuangan.

Semarang,

Mengetahui
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

Drs. MOHAMAD ARIEF IRWANTO, M.Si.
Pembina Utama Madya
NIP. 196806141990011001

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI MANAJERIAL


ANDIK ARIEF ASYAFIT, SH, MM
Pembina Tingkat I
NIP. 196511091987031010