

# FORMAT LAPORAN KINERJA PEJABAT ADMINISTRATOR

## 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.....	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
B Rekomendasi .....	

## LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 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 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 efisiensi kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional BPSDMD Provinsi Jawa Tengah melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2019, Perjanjian Kinerja Tahun 2019 dan Rencana Strategik 2018-2023 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2019  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL

  
**Dra. SRI WIDIASTRUTI, M.Si**

Pembina

NIP. 196412171990022001

# 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 Penjurusan Jabatan Fungsional dan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional.

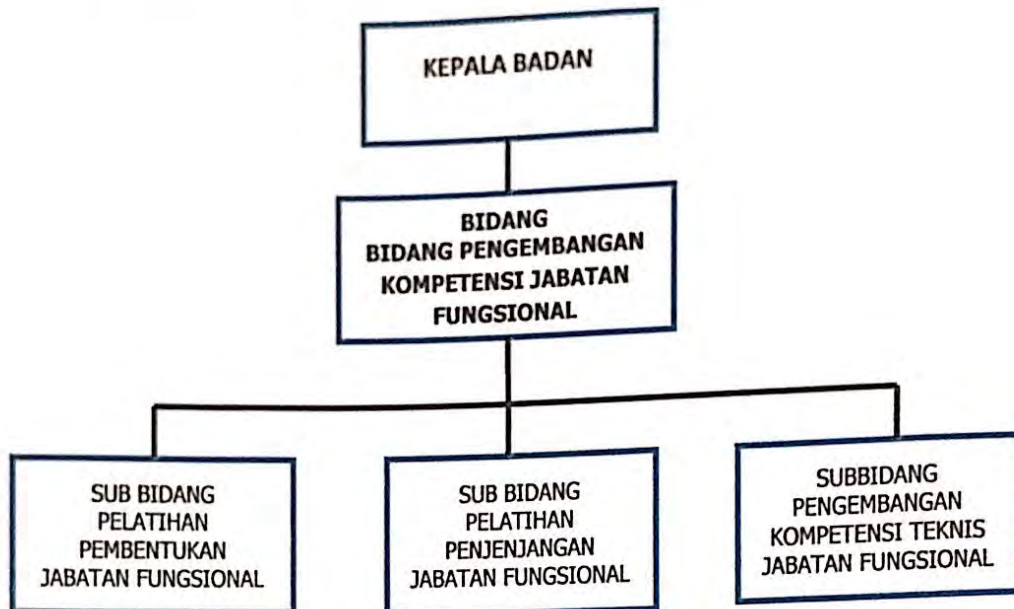
Dalam melaksanakan tugas tugas tersebut, Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional, menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan
- c. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pelatihan Penjurusan Jabatan Fungsional;
- d. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan;
- e. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional; dan
- f. 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, sebagaimana gamabar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi  
Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional  
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 Penjurangan Jabatan Fungsional; dan
  - c. Subbidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional.
- Subbidang-subbidang sebagaimana dimaksud diatas, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang yang berada dibawah 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 2019 dengan sasaran sebagai berikut :

Program Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah :  
Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Fungsional :

- Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional
  - Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional
  - Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional
- Secara lengkap Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional sebagaimana terlampir.

### B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 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 2019 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional

No	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				% Capaian			
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4				
1	Program Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang lulus Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional	100%	25,40%	18,70%	20,60%	35,30%	100%			
				a. Kegiatan Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional.	100%	8,33%	30,96%		22,61%	38,10%	100%
				b. Kegiatan Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional	100%	42,86%	0		14,28%	42,86%	100%
	c. Kegiatan Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional	100%	100%	25%	25%	25%	25%	100%			
	<b>Rata-rata capaian</b>							<b>100%</b>			

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 Pendidikan dan Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional, Jumlah ASN/PNS yang Lulus Pendidikan dan Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional, dan Jumlah ASN/PNS yang Lulus Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional melalui 3 (tiga) kegiatan rata-rata capaian kinerjanya adalah 100% atau "Baik" .

### C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

#### c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional, 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 2019

No	Program/Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Program Pengembangan Kompetensi ASN :	5.314.401.000,00	4.534.218.147	85,31%
	a. Kegiatan Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional			
	b. Kegiatan Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional			
	c. Kegiatan Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional			
<b>Rata-rata penyerapan anggaran</b>				<b>85,31%</b>

Dari pagu anggaran yang telah ditetapkan untuk 1 (satu) program dan 3 (tiga) kegiatan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar Rp. 5.314.401.000,00 terealisasi sebesar Rp. 4.534.218.147,00 atau 85,31 % dan

Capaian Kinerja sesuai target yang telah ditetapkan, sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 780.182.853,00 atau 14.69%

### **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 kompetensi Widyaiswara bidang Pendidikan;
2. Peningkatan Koordinasi dengan Instansi Pembina Jabatan fungsional;
3. Peningkatan Koordinasi dengan OPD Provinsi maupun kabupaten /Kota dalam pengembangan kompetensi Jabatan /Fungsional;
4. Peningkatan kompetensi pelaksana dalam penyelenggara pelatihan;
5. Peningkatan sarana prasara pelatihan;

# BAB III

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100% dan anggaran sebesar 85,31 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja sesuai target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp. 780.182.853,00 atau 14.69%

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Tahun 2019 adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan pemetaan kebutuhan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional di bidang pendidikan sebagai tindak lanjut dari pasca penyerahan urusan pendidikan menengah dan khusus kepada Provinsi.
2. Perlu pengembangan kompetensi SDM tenaga pengajar di bidang pendidikan sebagai salah satu syarat Lembaga Penyelenggara Diklat yang dipersyaratkan oleh Peraturan Perundang-undangan.
3. Evaluasi terhadap kegiatan pengembangan agar sesuai dengan tuntutan kebutuhan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Semarang,

2019

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 JABATAN FUNGSIONAL

**Dra. SRI WIDIASTUTI, M.Si**

Pembina  
NIP. 196412171990022001

## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR .....	2
DAFTAR ISI .....	
DAFTAR TABEL .....	
DAFTAR GAMBAR .....	3
BAB I PENDAHULUAN .....	3
A Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan .....	4
B Struktur Jabatan .....	5
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	5
A Perjanjian Kinerja .....	5
B Capaian Kinerja .....	7
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi .....	9
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 dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 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 efisiensi 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 Tahunan 2019, Perjanjian Kinerja tahun 2019 dan Rencana Strategik 2019-2023 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2020

KEPALA BIDANG  
SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN PENJAMINAN MUTU

  
HERU SANJOTO, SH, M.Si  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19630222 199403 1 002

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Bidang Sertifikasi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 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 efisiensi 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 Tahunan 2019, Perjanjian Kinerja tahun 2019 dan Rencana Strategik 2019-2023 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2020

KEPALA BIDANG  
SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN PENJAMINAN MUTU

  
HERU SANJOTO, SH, M.Si  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19630222 199403 1 002

# 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.

Untuk menyelenggarakan tugas pada pasal 15 tersebut, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu mempunyai fungsi:

- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengkoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Sertifikasi Kompetensi;
- b. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengkoordinasian 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, pengkoordinasian 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.

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

# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Bidang Sertifikasi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2019 dengan sasaran sebagai berikut:

1. Kegiatan Sertifikasi Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
  2. Kegiatan Pengembangan dan Pengendalian Mutu Diklat;
  3. Kegiatan Pengkajian dan Pengembangan Diklat;
  4. Kegiatan Reformasi Kediklatan;
  5. Kegiatan Pengembangan Standarisasi dan Profesionalisme Widyaiswara.
- 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 2019 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 2019 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu

No	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1.	Kegiatan Sertifikasi Kompetensi Aparatur Sipil Nesara	Persentase PNS yang lulus uji kompetensi	90%	0 %	0 %	82.38 %	82.57 %	82,57 %
2.	Kegiatan Perencanaan dan Pengendalian Mutu Pengembangan Kompetensi	Persentase Perencanaan pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti	76%	0 %	0 %	0 %	76 %	100 %
		Indeks penjaminan mutu pelaksanaan pelatihan	3,5 skor	skor	skor	skor	3,5 skor	100 %
<b>Rata-rata capaian</b>								<b>94,19 %</b>

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu dari 2 kegiatan 3 indikator dengan indikator Persentase capaian sasaran kerja 94,19 % atau " Baik "

### 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. 2.4

Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2019

No	Program/Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Kegiatan Sertifikasi Kompetensi Aparatur Sipil Negara	724.452.000	517.706.000	71,46 %
2	Kegiatan Perencanaan dan Pengendalian Mutu Pengembangan Kompetensi	2.205.212.000	1.747.845.684	79,25 %
<b>Rata-rata penyerapan anggaran</b>				<b>77,33 %</b>

Dari pagu anggaran yang telah ditetapkan untuk 2 kegiatan 3 indikator pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar Rp. 2.929.664.000 terealisasi sebesar Rp. 2.265.551.684 dan Capaian Kinerja melebihi target yang telah ditetapkan, sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp.664.112.316 atau 22,67 %

#### 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 penyesuaian.
10. Peningkatan peran Bidang Sertifikasi dan Penjaminan Mutu
11. Dalam monitoring dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan daerah Provinsi Jawa Tengah 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 fisik tercapai 94,19 % dan anggaran sebesar 77,33 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp.664.112.316 atau 22,67 %

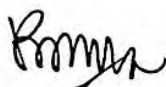
### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Sertifikasi dan Penjaminan Mutu tahun 2019 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, 2020

Mengetahui  
KEPALA BPSDMD  
PROVINSI JAWA TENGAH



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

KEPALA BIDANG SRTIFIKASI  
KOMPETENSI DAN PENJAMINAN MUTU



HERU SANJOTO, SH, M.SI  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19630222 199403 1 002

## 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 2019 ----- ---	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 2019 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 efisiensi kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2019, Perjanjian Kinerja tahun 2019 dan Rencana Strategik 2018-2023 yang telah ditetapkan.

Semarang, Februari 2020

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI MANAJERIAL

  
ANDI SURYANTO, S.STP, M.Si

Pembina Tk. I

NIP. 19780410 199703 1 005

# 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 gamabar 1.1 dibawah ini :

---

*Laporan Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial |*  
**BPSDMD Provinsi Jawa Tengah 2019**

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, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2019 dengan sasaran sebagai berikut :

1. Kegiatan pendidikan dan pelatihan aparatur kepemimpinan
2. Kegiatan pendidikan dan pelatihan pemerintah daerah
3. Kegiatan pendidikan dan pelatihan prajabatan
4. Kegiatan fasilitasi penyelenggaraan diklat prajabatan dan diklat kepemimpinan pola kemitraan dengan pem. Kab/Kota se Jateng

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 2019 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 2019 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	<b>Program Pengembangan Kompetensi ASN</b> Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Keperimpinan :							
	Sub kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Keperimpinan Tingkat II	Jumlah ASN/PNS yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Keperimpinan Tingkat II	100% (120 orang)	48,3% (58 orang)	-	38,3% (46 orang)	-	86,6% (104 orang)
	Sub kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Keperimpinan Tingkat III	Jumlah ASN/PNS yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Keperimpinan Tingkat III	100% (200 orang)	-	40% (80 orang)	-	58,5% (117 orang)	98,5% (200 orang)
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial:							
	• Sub Kegiatan Pelatihan Keperimpinan Tk. IV	Jumlah Peserta Pendidikan dan Pelatihan Keperimpinan Tk. IV	100% (360 orang)	-	33,33% (120 orang)	22,22% (80 orang)	44,44% (160 orang)	100% (360 orang)

Sub kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial	Jumlah Peserta Manajerial	100% (160 orang)	50% (80 orang)	50% (80 orang)	-	-	100% (160 orang)
Kegiatan Pelatihan Dasar CPNS	Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS	100% (7625 orang)	-	9,4% (720 orang)	46,45% (3542 orang)	43,65% (3328 orang)	99,5% (7590 orang)
Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial Pemerintah Daerah	Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Manajerial Pemerintah Daerah	100% (1740 orang)	1,72% (30 orang)	5,17% (60 orang)	8,38% (60 orang)	99,94% (1589 orang)	99,94% (1739 orang)
<b>Rata-rata capaian</b>							
<b>97,42%</b>							

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dari 1 program dicapai melalui 4 kegiatan dengan indikator Jumlah ASN/PNS yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II, Jumlah ASN/PNS yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III, Jumlah Peserta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV, Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Manajerial, Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS dan Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah rata-rata capaian kinerjanya 97,42% atau kategori "Baik".



**Rp. 71.192.371.000,00** terealisasi sebesar **Rp. 57.633.331.117,00** dan Capaian Kinerja hampir memenuhi target yang telah ditetapkan, dan terdapat efisiensi anggaran sebesar **Rp. 13.559.039.883,00** atau **19,04%**.

### **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 Lembaga Administrasi Negara/Kementerian/Provinsi luar Jawa Tengah / Kabupaten / Kota dalam dan luar Jawa Tengah terkait kepastian pengiriman calon peserta.
2. Peningkatan koordinasi dengan Kabupaten/Kota Perangkat Daerah di lingkungan Provinsi Jawa Tengah terkait waktu pemanggilan peserta diklat.
3. Peningkatan dan pelaksanaan perencanaan dalam program pelatihan melalui koordinasi dan sosialisasi secara komprehensif.
4. Sosialisasi percepatan pelaksanaan Latsar CPNS untuk membangun kesepakatan dengan Kabupaten/Kota
5. Melibatkan intansi pengirim sebagai petugas tambahan dari Kabupaten/ Kota dan Unsur BKD Provinsi sebagai liasion Officer (Pendamping Pembelajaran)
6. Menyiapkan tenaga pengajar Widyaiswara Non BPSDMD dan non Widyaiswara melalui Workshop bagi para pejabat struktural BPSDMD, BKD dan Inspektorat Provinsi maupun Kabupaten/Kota
7. Membuat surat edaran untuk materi Jam Pimpinan, MTSL, Manajemen ASN dan Anti Korupsi agar diampu oleh nara sumber dari Kabupaten/Kota yang berkompeten dan memiliki relevansi jabatannya

## BAB III

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata capaian kinerja fisik tercapai **99,49%** dan anggaran sebesar **80,95%**, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja hampir memenuhi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp. **13.559.039.883,00** atau 19,04%.

Capaian kinerja fisik yang tidak tercapai pada kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II. Faktor eksternal menjadi hal yang mempengaruhi capaian kinerja, dimana jumlah peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk II (PKN II) tetap, sedangkan LAN RI memberikan rekomendasi kepada beberapa lembaga terakreditasi baru untuk penyelenggaraan PKN II. Rekomendasi tersebut berdampak pada lembaga pelatihan (termasuk BPSDMD Prov. Jateng) kekurangan peserta. Namun demikian BPSDMD Prov. Jateng sebagai lembaga terakreditasi tetap dapat menyelenggarakan PKN II Tahun 2019 dengan persetujuan dari LAN RI.

#### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial tahun 2019 adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan koordinasi lebih konprehensif dengan Lembaga Administrasi Negara selaku instansi pembina, Kementerian/Provinsi luar Jawa Tengah / Kabupaten / Kota dalam dan luar Jawa Tengah terkait kepastian pengiriman calon peserta.

2. Perlu dilakukan evaluasi terkait dengan pemanggilan calon peserta pelatihan dengan Kabupaten/Kota Perangkat Daerah di lingkungan Provinsi Jawa Tengah terkait waktu pemanggilan peserta pelatihan.

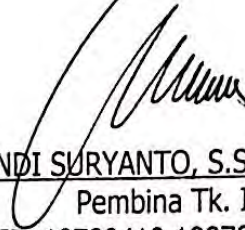
Semarang,

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 MANAJERIAL



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

## 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 .....	3
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	5
A Perjanjian Kinerja .....	5
B Capaian Kinerja .....	5
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi .....	7
BAB III PENUTUP .....	8
A Kesimpulan .....	8
B Rekomendasi .....	8
<b>LAMPIRAN</b>	
Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis	

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat 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 2019 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 2018, Perjanjian Kinerja tahun 2018 dan Rencana Strategik 2013-2018 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2019

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS

  
ANDIK ARIEF ASYAFII, SH, MM

Pembina Tingkat I

NIP. 19651109 198703 1 010

# 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, pengoordinasian 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, pengoordinasian 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 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi  
Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai  
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

Susunan Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis terdiri atas:

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

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 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 2019 yaitu Jumlah ASN/PNS yang Lulus Diklat Teknis 1.393 orang. Pada anggaran perubahan Tahun 2018 terdapat perubahan target kinerja menjadi 1.725 orang.

### B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2019 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 2018 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

**Tabel 2.3**  
**Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum**

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				Jumlah	% capaian
				Tw I	Tw II	Tw III	Tw IV		
	<b>Program Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah</b>	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan Teknis							
	Kegiatan Pelatihan Teknis	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan Teknis	1.725	146	277	302	691	1.416	82,10 %
Rata-rata capaian .....									82,10 %

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dari 1 program dengan indikator Jumlah ASN/PNS yang Lulus Diklat Teknis dicapai melalui 1 kegiatan dengan indikator Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Diklat Teknis rata-rata capaian kinerjanya 82,10 % atau "Baik" dengan kategori "B".

## 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 2018

No	Program/Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
	Belanja Langsung terdiri:	7.610.850.000	6.353.757.624	83,48
1	<b>Program Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah</b>			
	Kegiatan Pendidikan Dan Pelatihan Teknis			
<i>Rata-rata penyerapan anggaran</i>				<b>83,48</b>

Dari pagu anggaran yang telah ditetapkan untuk 1 (satu) program dan 1 (satu) kegiatan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar Rp. 7.610.850.000,00 terealisasi sebesar Rp. 6.353.757.624,00 atau 83,48 %. Capaian Kinerja sebesar 82,10 % 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 82,10 % dan anggaran sebesar 83,48 %, 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 2020) 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, 2019

Mengetahui  
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS

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

ANDIK ARIEF ASYAFII, SH, MM  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19651109 198703 1 010

## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR .....	
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
B Rekomendasi .....	
LAMPIRAN	
Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bagian Keuangan	

## KATA PENGANTAR

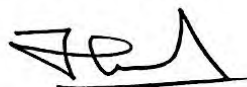
Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bagian Keuangan pada Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

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 efisiensi kinerja Kepala Sub Bagian Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2019, Perjanjian Kinerja Tahun 2019 dan Rencana Strategik 2013-2019 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2019 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2020  
KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN



SODIKUN, SE, MSE, MA  
Pembina (IV/a)  
NIP. 19740618 199511 1 001

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

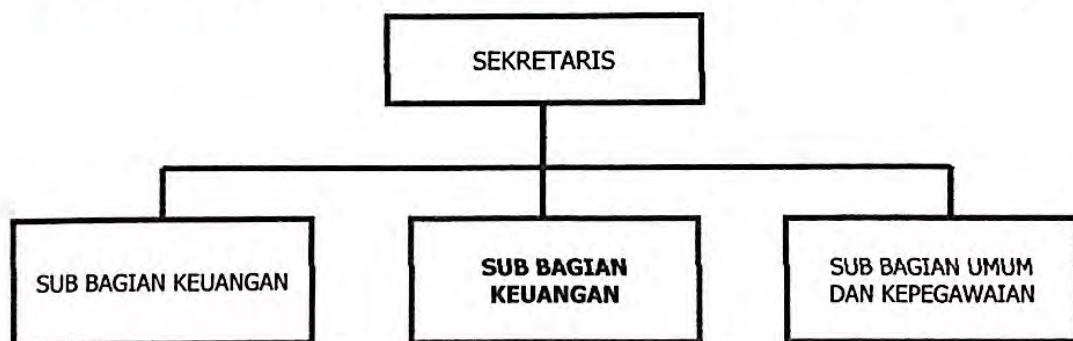
### A. Tugas Jabatan

Sub Bagian Keuangan 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 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 :

- 1) menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis di bidang keuangan;
- 2) menyiapkan bahan dan mengoordinasikan pelaksanaan tugas dan pembinaan teknis di bidang keuangan;
- 3) menyiapkan bahan dan melaksanakan pengelolaan keuangan di lingkungan Badan;
- 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) Kepala Sub Bagian Keuangan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2019 meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

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

Secara lengkap Perjanjian Kepala Sub Bagian Keuangan sebagaimana terlampir.

### B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pembinaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2019 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 2019 sebagaimana tabel 2.3 di bawah ini:

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Sub Bagian Keuangan

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				% Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1	Kegiatan Administrasi Pelayanan Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis)	3 Dokumen	-	-	-	3 dok	100%
<b>Rata-rata capaian</b>								<b>100%</b>

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bagian Keuangan dari 4 (empat) kegiatan dengan 4 (empat) indikator rata-rata capaian kinerjanya 100% atau "Baik".

## C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

### c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Bagian Keuangan, bahwa untuk tahun 2019 Sub Bagian Keuangan tidak mengelola anggaran.

Tabel 2.4  
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Kegiatan Administrasi Pelayanan Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis)	3 Dok	3 Dok	100%	139.360.000	130.271.373	93,48
Jumlah					139.360.000	130.271.373	
					Rata-rata		93,48 %

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bagian Keuangan sebesar 100 % dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 93,48 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2019 rata-rata telah melebihi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 93,48% tersebut artinya kinerja Sub Bagian Keuangan "Baik" dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 9.088.627 atau sebesar 6,52%.

### 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 pengelolaan keuangan dapat selalu terjaga kelancarannya.
- 2) Melakukan pengawasan melekat pada staf agar dapat melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100%, sehingga dapat dikategorikan "**Sangat Baik**" artinya capaian kinerja mencapai target yang telah ditetapkan.

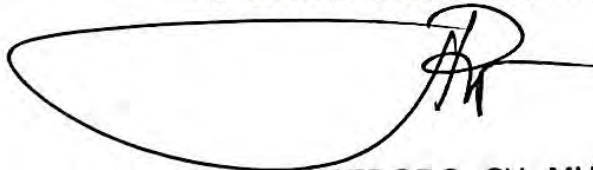
### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bagian Keuangan tahun 2019 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, 2020

Mengetahui  
SEKRETARIS BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH



HERMOYO WIDODO, SH, MHum  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19651021 199403 1 006

KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN



SODIKUN, SE, MSE, MA  
Pembina (IV/a)  
NIP. 19740618 199511 1 001

## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR .....	
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
B Rekomendasi .....	

### LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

## 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 Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 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 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 Sumber Daya Aparatur sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2019, Perjanjian Kinerja Tahun 2019 dan Rencana Strategik 2013-2019 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2019 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2020

KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN

  
MOCH FAIZIN, S.Sos., MM

Penata Tingkat I (III/d)

NIP. 19731119 1994031 005

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

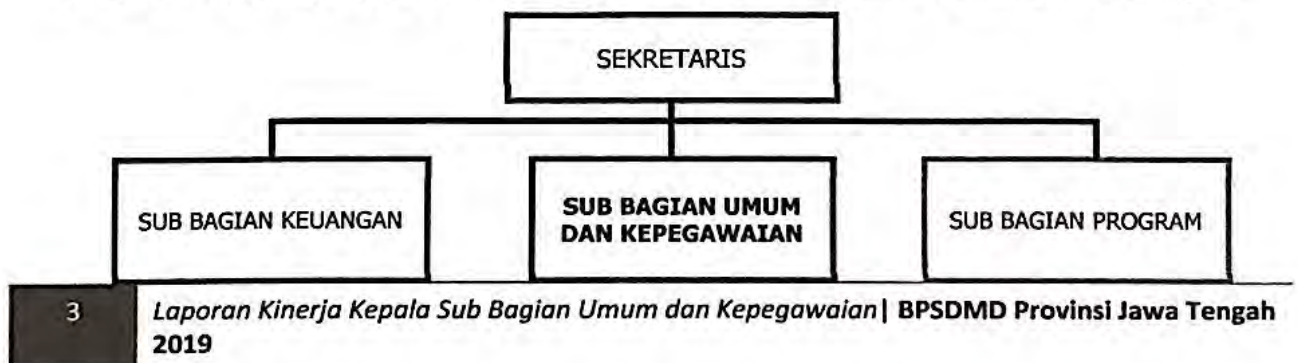
### A. Tugas Jabatan

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 melakukan penyiapan bahan perumusan 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 pengorganisasian kebijakan teknis dibidang 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 oleh 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



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

---

### A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2019 meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Kegiatan Pelayanan Jasa Surat Menyurat Dan Kearsipan Perangkat Daerah
- 2) Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Air Dan Listrik Perangkat Daerah
- 3) Kegiatan Penyediaan Jaminan Barang Milik Daerah
- 4) Kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan Dan Pelayanan Perkantoran Perangkat Daerah
- 5) Kegiatan Rapat Koordinasi Dan Konsultasi Dalam Dan Luar Daerah Perangkat Daerah
- 6) Kegiatan Pelayanan Penyediaan Makan Minum Rapat Perangkat Daerah
- 7) Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan/Buku Perpustakaan Perangkat Daerah
- 8) Kegiatan Pemeliharaan Rutin/ Berkala Rumah Jabatan/Rumah Dinas/Gedung Kantor/ Kendaraan Dinas/Operasional Perangkat Daerah
- 9) Kegiatan Pemeliharaan Rutin /Berkala Sarana Kantor Dan Rumah Tangga Perangkat Daerah
- 10) Kegiatan Penyediaan Sarana Dan Prasarana Kantor
- 11) Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas
- 12) Kegiatan Pendidikan Dan Pelatihan Formal
- 13) Kegiatan Pelayanan Informasi Perangkat Daerah

Secara lengkap Perjanjian Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagaimana terlampir.

### B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2019 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 2019 sebagaimana tabel 2.3 di bawah ini:

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				% Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1	Kegiatan Pelayanan Jasa Surat Menyurat dan Kearsipan Perangkat Daerah	Jumlah bulan terpenuhinya Pelayanan Jasa Surat Menyurat dan Kearsipan Perangkat Daerah	12 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	100%
2	Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Air dan Listrik Perangkat Daerah	Jumlah bulan terpenuhinya Jasa Komunikasi, Air dan Listrik Perangkat Daerah	12 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	100%
3	Kegiatan Penyediaan Jaminan Barang Milik Daerah	Jumlah bulan terpenuhinya premi asuransi barang milik daerah	12 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	100%
4	Kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan dan Pelayanan Perkantoran Perangkat Daerah	Jumlah bulan terpenuhinya jasa Kebersihan dan Pelayanan Perkantoran Perangkat Daerah	12 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	100%
5	Kegiatan Rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah Perangkat Daerah	Jumlah bulan terpenuhinya pelaksanaan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam dan luar daerah	12 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	100%
6	Kegiatan Pelayanan Penyediaan Makan Minum Rapat Perangkat Daerah	Jumlah bulan terpenuhinya Penyediaan Makan Minum Rapat Perangkat Daerah	12 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	100%

7	Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan/Buku Perpustakaan Perangkat Daerah	Jumlah bulan tercukupinya kebutuhan Bahan Bacaan/Buku Perpustakaan Perangkat Daerah	12 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	100%
8	Kegiatan Pemeliharaan Rutin/ Berkala Rumah Jabatan/Rumah Dinas/Gedung Kantor/ Kendaraan Dinas/Operasional Perangkat Daerah	Jumlah bulan terpenuhinya Pemeliharaan Rutin/ Berkala Rumah Jabatan/Rumah Dinas/Gedung Kantor/ Kendaraan Dinas/Operasional Perangkat Daerah	12 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	100%
9	Kegiatan Pemeliharaan Rutin /Berkala Sarana Kantor dan Rumah Tangga Perangkat Daerah	Jumlah bulan tercukupinya Pemeliharaan Rutin/ Berkala Sarana Kantor dan Rumah Tangga Perangkat Daerah	12 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	100%
10	Kegiatan Penyediaan Sarana dan Prasarana Kantor	Jumlah unit penyediaan sarana dan prasarana kantor perangkat daerah	696 unit	56 unit	231 unit	210 unit	199 unit		100%
11	Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas	Jumlah Unit Pakaian Dinas Yang Diadakan	262 unit	-	-	262 unit	-		100%
12	Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Formal	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat/Workshop/Bintek/Seminar	159 orang	46 orang	51 orang	35 orang	27 orang		100%
13	Kegiatan Pelayanan Informasi Perangkat Daerah	Jumlah laporan informasi publik perangkat daerah	4 dokumen	-	1 dok	2 dok	1 dok		100%
<b>Rata-rata capaian</b>									<b>100%</b>

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dari 22 (dua puluh dua) kegiatan dengan 22 (dua puluh dua) indikator rata-rata capaian kerjanya 100% atau "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  
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Kegiatan Pelayanan Jasa Surat Menyurat dan Kearsipan Perangkat Daerah	Jumlah bulan terpenuhinya Pelayanan Jasa Surat Menyurat dan Kearsipan Perangkat Daerah	12 bulan	12 bulan	100%	44.532.000	39.246.000	88,13
Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Air dan Listrik Perangkat Daerah	Jumlah bulan terpenuhinya Jasa Komunikasi, Air dan Listrik Perangkat Daerah	12 bulan	12 bulan	100%	1.904.800.000	1.706.371.208	89,58
Kegiatan Penyediaan Jaminan Barang Milik Daerah	Jumlah bulan terpenuhinya premi asuransi barang milik daerah	12 bulan	12 bulan	100%	195.000.000	192.648.555	98,79
Kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan dan Pelayanan Perkantoran	Jumlah bulan terpenuhinya jasa Kebersihan dan Pelayanan	12 bulan	12 bulan	100%	21.479.724.000	19.596.998.856	91,23

Perangkat Daerah	Perkantoran Perangkat Daerah						
Kegiatan Rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah Perangkat Daerah	Jumlah bulan terpenuhinya pelaksanaan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam dan luar daerah	12 bulan	12 bulan	100%	667.970.000	640.039.553	95,82
Kegiatan Pelayanan Penyediaan Makan Minum Rapat Perangkat Daerah	Jumlah bulan terpenuhinya Penyediaan Makan Minum Rapat Perangkat Daerah	12 bulan	12 bulan	100%	220.000.000	182.245.500	82,84
Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan/Buku Perpustakaan Perangkat Daerah	Jumlah bulan tercukupinya kebutuhan Bahan Bacaan/Buku Perpustakaan Perangkat Daerah	12 bulan	12 bulan	100%	70.299.000	31.739.000	45,15
Kegiatan Pemeliharaan Rutin/ Berkala Rumah Jabatan/Rumah Dinas/Gedung Kantor/ Kendaraan Dinas/Operasional Perangkat Daerah	Jumlah bulan terpenuhinya Pemeliharaan Rutin/ Berkala Rumah Jabatan/Rumah Dinas/Gedung Kantor/ Kendaraan Dinas/Operasional Perangkat Daerah	12 bulan	12 bulan	100%	2.562.313.000	2.523.295.962	98,48

Kegiatan Pemeliharaan Rutin /Berkala Sarana Kantor dan Rumah Tangga Perangkat Daerah	Jumlah bulan secara keseluruhannya Pemeliharaan Rutin /Berkala Sarana Kantor dan Rumah Tangga Perangkat Daerah	12 bulan	12 bulan	100%	1.448.918.000	1.429.790.846	98,68
Kegiatan Penyediaan Sarana dan Prasarana Kantor	Jumlah unit penyediaan sarana dan prasarana kantor perangkat daerah	696 unit	696 unit	100%	2.046.577.000	1.926.483.647	94,13
Kegiatan Pengadaan Pakaiannya	Jumlah Unit Pakaiannya Yang Diadakan	262 unit	262 unit	100%	103.752.000	87.770.000	84,60
Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Formal	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat/Workshop/Bintek/Seminar	159 orang	159 orang	100%	499.060.000	459.320.638	92,04
Kegiatan Pelayanan Informasi Perangkat Daerah	Jumlah laporan informasi publik perangkat daerah	4 dokumen	4 dokumen	100%	713.378.000	605.395.368	84,86
Jumlah					31.956.323.000	22.523.844.019	
Rata-rata							92,07 %

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 100

% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 92,07 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2019 rata-rata telah melebihi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 92,07% tersebut artinya kinerja Sub Bagian Umum Kepegawaian "**baik**" dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 2.534.977.867 atau sebesar 7,93%.

### **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 (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 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 kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100%, sehingga dapat dikategorikan "**Sangat Baik**" artinya capaian kinerja mencapai target yang telah ditetapkan.

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian tahun 2019 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,

2020

Mengetahui  
SEKRETARIS BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH



HERMOYO WIDODO, SH, MHum  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19651021 199403 1 006

KEPALA SUB BAGIAN  
UMUM DAN KEPEGAWAIAN



MOCH FAIZIN, S.Sos.,MM  
Penata Tingkat I (III/d)  
NIP. 19731119 1994031 005

## 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 Bagian Program

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bagian Program pada Bidang Bidang Kesekretariatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 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 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*

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 Kepala Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2019, Perjanjian Kinerja Tahun 2019 dan Rencana Strategik 2013-2019 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2019 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2020  
KEPALA SUB BAGIAN PROGRAM

  
BUDI SANTOSO, SSTP  
Penata Tingkat I  
NIP. 19810730 200012 1 001

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Jabatan

Sub Bagian Program pada Kesekretariatan 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 perumusan kebijakan teknis, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang perencanaan, yang meliputi :

- 1) menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang program;
- 2) menyiapkan bahan dan mengoordinasikan penyusunan perencanaan program dan kegiatan di lingkungan badan;
- 3) menyiapkan bahan pengendalian program dan kegiatan di lingkungan badan;
- 4) menyiapkan bahan pengelolaan data dan informasi di bidang program;
- 5) menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di lingkungan badan; dan
- 6) Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan

### B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi  
Sub Bagian Program  
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) Kepala Sub Bagian Program pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2019 meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Kegiatan Peningkatan Bidang Kesekretariatan;
- 2) Kegiatan Pengelolaan Manajemen Sistem Informasi Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah;

Secara lengkap Perjanjian Kepala Sub Bagian Program sebagaimana terlampir.

### B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2019 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 Program pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini:

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Sub Bagian Program

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				% Capaian
				TW1	TW2	TW3	TW4	
1	Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang disusun	10 Dok	1 Dok	3 Dok	4 Dok	2 Dok	100%
2	Kegiatan Penyusunan Dokumen Kinerja Peringkat Daerah	Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah	21 Dok	4 Dok	4 Dok	8 Dok	5 Dok	100%
<b>Rata-rata capaian</b>								<b>100 %</b>

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bagian Program dari 2 (dua) kegiatan dengan 2 (dua) indikator rata-rata capaian kerjanya 100% atau "Baik"

### C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

#### c.1 Kinerja Keuangan

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

Tabel 2.4  
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang disusun	10 Dok	10 Dok	100%	437.002.000	233.358.846	72,93
Kegiatan Penyusunan Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah	21 Dok	21 Dok	100%	228.075.000	273.639.385	68,17
Jumlah					665.077.000	474.155.125	
					Rata-rata		71,29 %

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bagian Program sebesar 100 % dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 71,29 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2019 rata-rata telah melebihi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 71,29% tersebut artinya kinerja Sub Bagian Program "Cukup" dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 190.921.875 atau sebesar 28,71%.

## 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) Perencanaan pengembangan kompetensi harus dilaksanakan secara optimal , hasil pelatihan harus berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dan organisasi saat ini dan mendatang;
- 2) Penguatan Teknologi Informasi sebagai pendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi
- 3) Penguatan Perencanaan Penganggaran agar tepat dan efisien serta selaras dan relevan dengan program dan sasaran jangka menengah perangkat daerah yang akan capai

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100% dan anggaran sebesar 71,29 %, sehingga dapat dikategorikan "**Sangat Baik**" artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar 190.921.875 atau sebesar 28,71%.

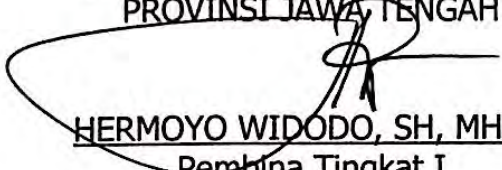
### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bagian Program tahun 2019 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, 2020

Mengetahui  
SEKRETARIS BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH

  
HERMOYO WIDODO, SH, MHum  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19651021 199403 1 006

KEPALA SUB BAGIAN PROGRAM

  
BUDI SANTOSO, SSTP  
Penata Tingkat I  
NIP. 19810730 200012 1 001



**LAPORAN KINERJA (LKj) TAHUN 2019  
&  
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020  
KEPALA SUB BIDANG PENGENDALIAN MUTU  
DAN KERJA SAMA**

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

**Jl. Setiabudi 201A Semarang**



**LAPORAN KINERJA (LKj) TAHUN 2019  
&  
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020  
KEPALA SUB BIDANG PENGENDALIAN MUTU  
DAN KERJA SAMA**

**PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
Jl. Setiabudi 201A Semarang**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

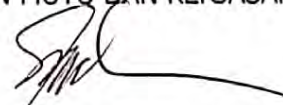
Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Sub Bidang Penjaminan 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 penjaminan mutu pengembangan kompetensi Sumber Daya Aparatur sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2019, Perjanjian Kinerja Tahun 2019 dan Rencana Strategik 2018-2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2019 yang telah ditetapkan.

Semarang, Maret 2020

SUB BIDANG  
PENJAMINAN MUTU DAN KERJASAMA



MOCHAMAD SAID, SH

Penata Tingkat I

NIP. 19671203 198703 1 003

## 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 .....	6
BAB III PENUTUP .....	9
A Kesimpulan .....	9
B Rekomendasi .....	9
<b>LAMPIRAN</b>	
Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama	

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Jabatan

Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu 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 dibidang pengendalian mutu dan kerjasama;
- 3) menyiapkan bahan sertifikasi dan 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 pengendalian mutu dan kerjasama; dan
- 8) melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan

## B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi  
Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama  
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) Kepala Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, tanggal 30 Januari 2019 meliputi kegiatan Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi.

Secara lengkap Perjanjian Kepala Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama sebagaimana terlampir.

### B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2019 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 Penjaminan Mutu dan Kerjasama pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini:

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1	Penjaminan Mutu dan Pengembangan Kompetensi	Jumlah dokumen Pengembangan dan Pengendalian Mutu Pelatihan	182 dok	30	59	53	40	182 dok
<b>Rata-rata capaian</b>								<b>100%</b>

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama dari 1 (satu) kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kerjanya 100 % atau "Baik"

### C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

#### c.1 Kinerja Keuangan

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

Tabel 2.4  
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Kegiatan Penjaminan Mutu dan Pengembangan Kompetensi	Jumlah dokumen Penjaminan Mutu dan Pengembangan Kompetensi	182 dok	182	100 %	1.141.000.000	818.045.904	71,7 %

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama sebesar 100 % dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 71,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2019, telah terpenuhi target yang ditetapkan. Karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 71,7% tersebut artinya kinerja Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama "baik" dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 322.954.096 atau sebesar 28.3 %.

#### 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 kepada bidang, sekretariat dan widyaiswara.
- 2) Melakukan pembinaan dan pengawasan melalui evaluasi dan monitoring terhadap penyelenggaraan pelatihan yang dilaksanakan di

kabupaten/kota dan alumni pelatihan dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah yang ada di kabupaten/kota.

- 3) Melakukan rapat bulanan dengan Tim Komite Penjaminan Mutu Pelatihan.
- 4) Melakukan rapat bulanan terkait dengan pemeliharaan ISO 9001:2015
- 5) Melakukan konsultasi akreditasi lembaga pelatihan ke Kementerian / Lembaga Teknis yang terkait.
- 6) Melakukan pembahasan dengan Akademisi / Praktisi dalam penyusunan pedoman / petunjuk teknis.
- 7) Melakukan pengawasan melekat pada pelaksana 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 fisik tercapai 100 % dan anggaran sebesar 71,7 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya target capaian kinerja yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 322.954.096 atau sebesar 28.3 %.

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama tahun 2019 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, Maret 2020

Mengetahui  
KEPALA BIDANG SERTIFIKASI  
KOMPETENSI DAN PENJAMINAN  
MUTU



HERU SANJOTO, SH, M.Si  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19630222 199403 1 002

KEPALA SUB BIDANG PENGENDALIAN  
MUTU DAN KERJASAMA



MOCHAMAD SAID, SH  
Penata Tingkat I  
NIP. 19671203 198703 1 003



**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](mailto:bpsdmd@jatengprov.go.id)

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**

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

Nama : MOCHAMAD SAID, SH  
Jabatan : Kepala Sub Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : HERU SANJOTO, SH, M.Si  
Jabatan : Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu

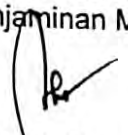
selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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, 2020

Pihak kedua,  
Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi  
dan Penjaminan Mutu



  
HERU SANJOTO, SH, M.Si  
Pembina Tingkat I  
NIP. 1963022221994031002

Pihak pertama,  
Kepala Sub Bidang Pengendalian Mutu  
dan Kerjasama

  
MOCHAMAD SAID, SH  
Penata Tingkat I  
NIP. 196712031987031003

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH**

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
No	Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi	Jumlah pengembangan kompetensi yang di evaluasi	293 angk
		Jumlah dokumen evaluasi pasca pelatihan	60 dok
		Jumlah dokumen pemeliharaan standar mutu	1 dok
		Jumlah pelatihan yang di re-akreditasi	3 jenis
		Jumlah pedoman teknis pengembangan kompetensi yang disusun/disempurnakan	1 dok

<b>Kegiatan</b>	<b>Anggaran</b>	<b>Keterangan</b>
1. Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi	Rp. 927.590.000	APBD
	Semarang,	2020
Pihak kedua, Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu	Pihak pertama, Kepala Sub Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama	
		
HERU SANJOTO, SH, M.Si Pembina Tingkat I NIP. 1963022221994031002	MOCHAMAD SAID, SH Penata Tingkat I NIP. 196712031987031003	

## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR .....	2
DAFTAR ISI .....	
DAFTAR TABEL .....	
DAFTAR GAMBAR .....	3
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 Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran  
Dan Tenaga Pengembang Kompetensi

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 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 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*

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 Kepala Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2019, Perjanjian Kinerja Tahun 2019 dan Rencana Strategik 2019-2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2018 yang telah ditetapkan.

Semarang, Januari 2020

KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN  
PERANGKAT PEMBELAJARAN DAN  
TENAGA PENGEMBANG KOMPETENSI



JATI WIYONO, SH, M.Si.

Pembina

NIP. 19630606 199311 1 001

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Tugas Jabatan

Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu 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 pengembangan perangkat pembelajaran dan tenaga pengembang kompetensi, yang meliputi :

- 1) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan perangkat pembelajaran dan tenaga pengembang kompetensi;
- 2) menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di bidang pengembangan perangkat pembelajaran dan tenaga pengembang kompetensi;
- 3) menyiapkan bahan pengembangan kompetensi bagi tenaga pengembang kompetensi;
- 4) menyiapkan bahan pengembangan perangkat pembelajaran;
- 5) menyiapkan bahan pengembangan sumber belajar;
- 6) menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan perangkat pembelajaran dan tenaga pengembang kompetensi; dan
- 7) 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  
Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu  
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

## BAB II

# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2019 meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Kegiatan Perencanaan Pengembangan Kompetensi

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

### B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2019 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 Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi pada Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah  
Tahun 2018 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini:

Tabel 2.3

## Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1	Perencanaan Pengembangan Kompetensi	Jumlah metode pengembangan kompetensi yang disusun/disempurnakan	1 dok	0 dok	0 dok	1 dok	0 dok	1 dok
		Jumlah OPD/Kab/Kota yang dilakukan Analisis Pengembangan Kompetensi	36 OPD	36 OPD	0 OPD	0 OPD	0 OPD	36 OPD
		Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurnakan	47 dok	10 dok	20 dok	10 dok	7 dok	47 dok
		Jumlah tenaga Pengembang Kompetensi yang ditingkatkan kompetensinya	8 orang	0 orang	4 orang	3 orang	0 orang	7 orang
<b>Rata-rata capaian</b>								<b>98,91 %</b>

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi dari 1 (satu) kegiatan dengan 4(empat) indikator rata-rata capaian kerjanya 98,91 % atau "Baik "

### C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

#### c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.4 dibawah ini :

Tabel 2.4  
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

Program /Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Perencanaan Pengembangan kompetensi	Jumlah metode pengembangan kompetensi yang disusun/disempurnakan	1 dok	1 dok	100%	20.376.000	20.001.600	98,2 %
	Jumlah OPD/Kab/Kota yang dilakukan Analisis Pengembangan Kompetensi	36 OPD	36 OPD	100%	126.898.000	121.968.083	96,1 %
	Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurnakan	47 dok	47 dok	100%	441.106.000	411.201.277	93,2 %
	Jumlah tenaga pengembangan kompetensi yang ditingkatkan kompetensinya	8 orang	7 orang	87,5%	475.832.000	377.646.400	79,4 %
					Rata - rata		91.72 %

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi sebesar 98,91% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 91.72%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2019 rata-rata telah memenuhi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan

anggaran sejumlah 91,72% tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi "baik" dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 133.394.640 atau sebesar 8.27%.

### 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) Mendorong Peningkatan Penyusunan Metode Pengembangan Kompetensi Berbasis E-Learning utamanya Pengembangan Kompetensi Teknis dan Jabatan Fungsional;
- 2) Meningkatkan koordinasi lintas sub bidang dan bidang di lingkungan BPSDMD, OPD Provinsi Jawa Tengah dan OPD Kabupaten Kota terkait dengan Kegiatan Pengkajian dan Pengembangan Pelatihan ;
- 3) Melakukan pengawasan melekat pada staf agar dapat melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.

# BAB II PENUTUP

## A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 98,91 % dan anggaran sebesar 91.72%, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 133.394.640 ( seratus tiga puluh tiga juta tiga ratus sembilan puluh empat ribu enam ratus empat puluh Rupiah) atau sebesar 8.28%.

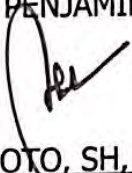
## B. Rekomendasi

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 2019 adalah sebagai berikut :


1. Perlu dilakukan optimalisasi Anggaran untuk keperluan kegiatan yang 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, Januari 2020

Mengetahui  
KEPALA BIDANG SERTIFIKASI  
KOMPETENSI DAN PENJAMINAN MUTU

  
HERU SANJOTO, SH, M.Si  
Pembina  
NIP. 19630222 199403 1 002

KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN  
PERANGKAT PEMBELAJARAN DAN TENAGA  
PENGEMBANG KOMPETENSI

  
JATI WIYONO, SH, M.Si.  
Pembina  
NIP. 19630606 199311 1 001

## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	2
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL.....	
DAFTAR GAMBAR.....	3
BAB I PENDAHULUAN.....	3
A Tugas Jabatan .....	4
B Struktur Jabatan.....	5
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN.....	5
A Perjanjian Kinerja.....	5
B Capaian Kinerja.....	7
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi .....	8
BAB III PENUTUP.....	8
A Kesimpulan .....	8
B Rekomendasi .....	8

### LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi pada Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 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 Kepala Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2019, Perjanjian Kinerja Tahun 2019 dan Rencana Strategik 2019-2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2019 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2020

KEPALA SUB BIDANG SERTIFIKASI KOMPETENSI

  
Dra. HERAWATI WIDYARINI, MM

Pembina

NIP. 19690817 199603 2 004

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Jabatan

Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 8 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 Sertifikasi 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) Kepala Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2019 yaitu Kegiatan Sertifikasi Kompetensi Aparatur Sipil Negara. Secara lengkap Perjanjian Kepala Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi sebagaimana terlampir.

### B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2019 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 Sertifikasi Kompetensi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini:

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1	Kegiatan Uji Kompetensi	Jumlah ASN yang tersertifikasi kompetensinya	250 orang	0 orang	18 orang	162 orang	70 orang	250 orang
2	Kegiatan Pengembangan Lembaga Sertifikasi Kompetensi	1. Jumlah Kualifikasi Asesor kompetensi yang dimiliki 2. Jumlah Skema Sertifikasi yang dilaksanakan	3 jenis 2 jenis	0 jenis 0 jenis	0 jenis 1 jenis	0 jenis 3 jenis	2 jenis 1 jenis	2 jenis 5 jenis
<b>Rata-rata capaian</b>								<b>100,78%</b>

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi pada kegiatan Uji Kompetensi sebanyak 250 orang dan Kegiatan Pengembangan Lembaga Sertifikasi Kompetensi sebanyak 7 jenis dengan capaian **100,78%** 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  
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Kegiatan Uji Kompetensi	Jumlah ASN yang tersertifikasi kompetensinya	250 orang	250 orang	100 %	594.342.000	435.193.500	73,22%
Kegiatan Pengembangan Lembaga Sertifikasi Kompetensi	1. Jumlah Kualifikasi Asessor kompetensi yang dimiliki	3 jenis	2 jenis	66,6 %	79.353.000	34.441.000	43,4%
	2. Jumlah Skema Sertifikasi yang dilaksanakan	2 jenis	5 jenis	250 %	50.757.000	48.071.500	94,7%
Rata - rata							71,46%

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi sebesar 100,78% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 71,46%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2019 rata-rata telah memenuhi target yang ditetapkan dengan capaian serapan anggaran sejumlah 71,46 % dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 206.746.000 atau sebesar 28,54 %.

### 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 lintas sub bidang dan bidang di lingkungan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dan OPD Provinsi Jawa Tengah terkait dengan Sertifikasi Kompetensi ASN;
- 2) Peningkatan koordinasi dengan OPD Kabupaten / Kota di Jawa Tengah terkait Uji Kompetensi yang efektif dan efisien dan terintegrasi.

# BAB III

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100,78% dan anggaran sebesar 71,46% sehingga dapat dikategorikan "**Sangat Baik**" artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 206.746.000 atau sebesar 28,54 %

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi tahun 2019 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, 2020

Mengetahui  
KEPALA BIDANG SERTIFIKASI  
KOMPETENSI DAN PENJAMINAN MUTU

KEPALA SUB BIDANG  
SERTIFIKASI KOMPETENSI



HERU SANJOTO, SH, M.Si  
Pembina Tk I  
NIP. 19630222 199403 1 002



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

## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR .....	2
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL .....	
DAFTAR GAMBAR.....	
BAB I PENDAHULUAN.....	4
A Tugas Jabatan .....	4
B Struktur Jabatan.....	5
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN.....	6
A Perjanjian Kinerja.....	6
B Capaian Kinerja.....	6
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi .....	8
BAB III PENUTUP.....	9
A Kesimpulan .....	9
B Rekomendasi.....	9

### LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti

## 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 Teknis Inti pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 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.

Laporan Kinerja Pengawasan Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti 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 efisiensi kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2019, Perjanjian Kinerja Tahun 2019 dan Rencana Strategik 2018-2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2019 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2019  
KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS INTI



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

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

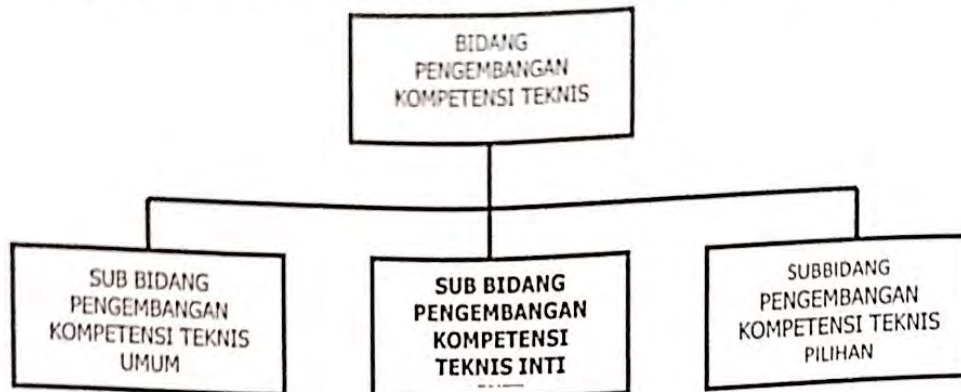
### A. Tugas Jabatan

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

# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti pada pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2018 meliputi kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Teknis Inti. Secara lengkap Perjanjian Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti sebagaimana terlampir.

### B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2018 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 Pengembangan Kompetensi Teknis Inti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini:

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				% capaian
				Tw I	Tw II	Tw III	Tw IV	
	Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan Teknis Inti	469	88	94	122	134	
1	Latnis Pengawasan Benih Tanaman Perkebunan	30		28				28
2	Latnis Penanganan Penyandang Masalah Kesos	30		30				30
3	Latnis Pengemb. Tekn. Budidaya Perikanan	30		30				30
4	Latnis Pendam. Sertif. Pertanian Organik	30			30			30
5	Latnis Pengelolaan Hutan Rakyat	30			30			30
6	Latnis Dasar Manj. Bencana	35			34			34
7	Pelatnis Capacity Building	30				28		28
8	Latnis Dasar Manj. Bencana	35				36		36
9	Latnis Manaj. Sekolah	30				30		30
10	Latnis Akreditasi Puskesmas	30				28		28
11	Latnis Manajemen Sekolah	30					30	30
12	Latnis Pengelolaan Keuangan berbasis akual	33					30	30
13	Latnis Pengelolaan Keuangan berbasis akual	33					22	22
14	Latnis Pengelolaan Keuangan berbasis akual	33					22	22
15	Latnis Penanganan Penyandang Masalah Kesos	30					30	30
Rata-rata capaian								93 %

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dari 1 (satu) kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kerjanya 93 % atau "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 2.4 dibawah ini :

Tabel 2.4  
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Kegiatan 1.1 Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Diklat Teknis Inti	469	438	93 %	2.867.690.000	2.603.496.350	90,79 %

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti sebesar 93 % dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 90,79 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2019 rata-rata belum memenuhi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 93 % tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti "Baik" dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 264.193.650,- atau sebesar 9,21 %.

#### 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 lintas OPD Provinsi dan Kabupaten/Kota di lingkungan Jawa Tengah.
- 2) 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 fisik tercapai 93 % dan anggaran sebesar 90,79 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja belum memenuhi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 264.193.650,- atau sebesar 9,21 %.

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti Tahun 2019 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, Desember 2019

Mengetahui  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS



ANDIK ARIEF ASYAFII, SH, MM  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19651109 198703 1 010

KEPALA SUB BIDANG  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
TEKNIS INTI



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

## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR .....	2
DAFTAR ISI .....	
DAFTAR TABEL .....	
DAFTAR GAMBAR .....	4
BAB I PENDAHULUAN .....	4
A Tugas Jabatan .....	5
B Struktur Jabatan .....	6
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	6
A Perjanjian Kinerja .....	8
B Capaian Kinerja .....	9
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi .....	9
BAB III PENUTUP .....	9
A Kesimpulan .....	9
B Rekomendasi .....	9

### LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 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 sumber daya manusia ASN di Provinsi Jawa Tengah sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

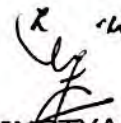
Laporan Kinerja Pengawasan Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan sebagaimana terdiri dari :

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 efisiensi kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2019, Perjanjian Kinerja Tahun 2019 dan Rencana Strategik 2018-2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2019 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2019

KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS PILIHAN



V.W. AGUSTININGTYAS, SH, M.Si

Pembina

NIP. 19700817 199503 2 006

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

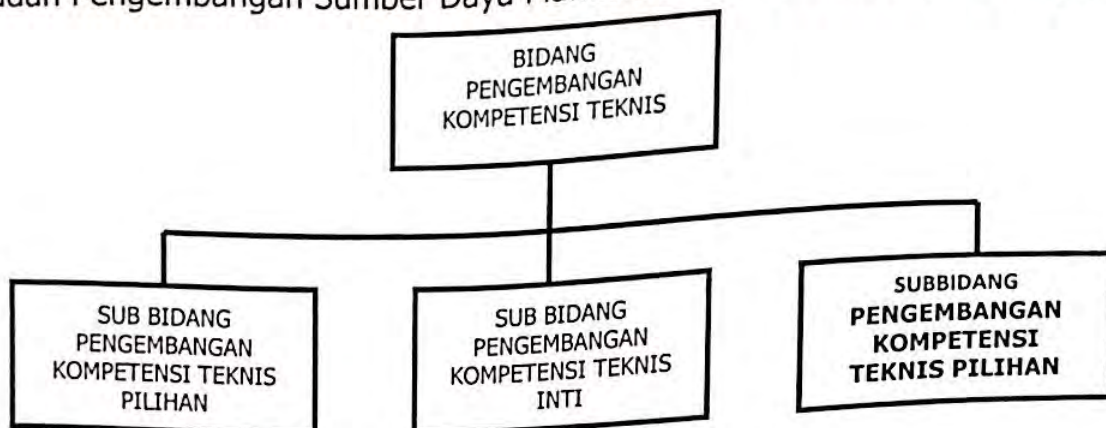
### A. Tugas Jabatan

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 yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan pada Bidang pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2019 meliputi kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Pilihan. Secara lengkap Perjanjian Kepala Sub Bidang 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 2019 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 Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini:

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				% capaian
				Tw I	Tw II	Tw III	Tw IV	
	Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan Teknis Pilihan	455	28	118	89	106	
1	Latnis Renstra dan Renja	30		28				93
2	Latnis Renstra dan Renja	30			28			93
3	Latnis Penyusunan RPJMD	30			30			100
4	Latnis Teknologi Informatika Komputer	30			30			100
5	Latnis Kehumasan	30			30			100
6	Latnis bagi Pengawas Lingkungan Hidup	30				29		97
7	Latnis Pengembangan Kawasan Strategis & Cepat Tumbuh	30				30		100
8	Latnis Deteksi Dini	30				30		100
9	Latnis Pengelolaan Perpustakaan sekolah	35					35	100
10	Latnis pengel. Lab sekolah	30					29	97
11	Latnis Standarisasi Bahan Pangan	30					29	97
12	Pelatnis Pengadaan Barang Jasa	40					13	33
13	Pelatnis Pengadaan Barang Jasa	40					0	-
14	Pelatnis Pengadaan Barang Jasa	40					0	-
Rata-rata capaian								76 %

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan dari 1 (satu) kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kerjanya 76 % atau "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 2.4 dibawah ini :

Tabel 2.4  
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost peroutcome*)

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Kegiatan 1.1 Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Diklat Teknis Pilihan	455	341	76 %	1.994.844.000	1.602.381.424	80 %

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan sebesar 76 % dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 80 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2019 rata-rata belum memenuhi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 80 % tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan "baik" dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 392.462.576,- atau sebesar 20 %.

#### 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 lintas OPD Provinsi dan Kabupaten/Kota di lingkungan Jawa Tengah.
- 2) 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 fisik tercapai 76 % dan anggaran sebesar 80 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja belum memenuhi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 392.462.576,- atau sebesar 20 %.


### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan Tahun 2019 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, Desember 2019

Mengetahui  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS

  
ANDIK ARIEF ASYAFII, SH, MM  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19651109 198703 1 010

KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS PILIHAN

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

## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR .....	2
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL .....	
DAFTAR GAMBAR.....	4
BAB I PENDAHULUAN.....	4
A Tugas Jabatan .....	5
B Struktur Jabatan.....	6
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN.....	6
A Perjanjian Kinerja.....	8
B Capaian Kinerja.....	9
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi .....	9
BAB III PENUTUP.....	9
A Kesimpulan .....	9
B Rekomendasi.....	9

### LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 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.

Laporan Kinerja Pengawasan Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum 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 efisiensi kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2019, Perjanjian Kinerja Tahun 2019 dan Rencana Strategik 2018-2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2019 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2019  
KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS UMUM  
  
TONY AGUS BUDIYANTO, S.Sos, M.Si  
Pembina  
NIP. 19690810 198903 1 008

# 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

## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

---

### A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2019 meliputi kegiatan Pelatihan Teknis Umum. Secara lengkap Perjanjian Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum sebagaimana terlampir.

### B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2019 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 Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini:

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				% capaian
				Tw I	Tw II	Tw III	Tw IV	
	Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan Teknis Umum	801	30	65	91	453	
1	Latnis Pelayanan Publik	30		30				100
2	Latnis Pengel. Aset	30			30			100
3	Latnis Manaj. Terminal	35			35			100
4	Latnis Peny. Ranc. UU	30				30		100
5	Latnis Pengelolaan Keuda	30				30		100
6	Latnis Pengelolaan Pemdes	39				31		79
7	Latnis Pengelolaan Pemdes	39					24	62
8	Latnis manaj. Pengemb. Investasi daerah	30					30	100
9	Latnis Adm dasar berbasis e-learning	35					35	100
10	Latnis Adm dasar berbasis e-learning	35					35	100
11	Latnis Adm dasar berbasis e-learning	35					35	100
12	Latnis Adm dasar berbasis e-learning	35					35	100
13	Latnis Adm dasar berbasis e-learning	35					35	100
14	Latnis SAKIP	40					28	70
15	Latnis SAKIP	40					20	50
16	Latnis Pelayanan Publik dan Survei Kepuasan Masyarakat	40					40	100
17	Pelatnis Public Private Partnership	35					30	86
18	Pelatnis Pengelolaan Barang/Aset Daerah	42					42	100
19	Pelatnis Pengelolaan Barang/Aset Daerah	42					42	100
20	Pelatnis Public Speaking	40					20	50

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				% capaian
				Tw I	Tw II	Tw III	Tw IV	
21	Pelatihan OSS	42					0	-
22	Pelatihan OSS	42					0	-
Rata-rata capaian								80 %

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dari 1 (satu) kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kinerjanya 80 % atau "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 2.4 dibawah ini :

Tabel 2.4  
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		Capaian
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	
<b>Kegiatan 1.1</b> Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Diklat Teknis Umum	801	637	80 %	2.711.876.000	2.147.879.851	79 %

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum sebesar 80 % dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 79 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2019 rata-rata belum memenuhi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 79 % tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum "baik". dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 563.996.150 atau sebesar 21 %.

#### 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 lintas OPD Provinsi dan Kabupaten/Kota di lingkungan Jawa Tengah.
- 2) 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 fisik tercapai 80 % dan anggaran sebesar 79 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja belum memenuhi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 563.996.150 atau sebesar 21 %.

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Tahun 2019 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

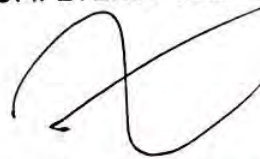
Semarang, Desember 2019

Mengetahui  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS



ANDIK ARIEF ASYAFII, SH, MM  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19651109 198703 1 010

KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS UMUM



TONY AGUS BUDIYANTO, S.Sos, M.Si  
Pembina  
NIP. 19630606 199311 1 001

# FORMAT LAPORAN KINERJA PEJABAT PENGAWAS

## 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 Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional pada Bidang Kompetensi Jabatan Fungsional BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 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 Penjurangan 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 untuk menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional pada Bidang Kompetensi Jabatan Fungsional BPSDMD Provinsi Jawa Tengah melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2019, Perjanjian Kinerja Tahun 2018 dan Rencana Strategik 2013-2018 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2019 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2019

Sub Bidang Pelatihan  
Penjurangan Jabatan Fungsional



**SUHARTO, SE, M.Si**

Pembina / IVa

NIP. 19680610 199803 1 006

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Jabatan

Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional pada Bidang Kompetensi Jabatan Fungsional BPSDMD 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 pelaksanaan tugas untuk menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional, yang meliputi :

- a. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional;
- b. Menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional;
- c. Menyiapkan bahan penyelenggaraan Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional;
- d. Menyiapkan bahan pengelolaan perangkat pembelajaran;
- e. Menyiapkan bahan kerjasama Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional;
- f. Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional; dan
- g. Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

## B.Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi  
Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

# BAB II

## AKUNTABILITAS KINEJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional pada BPSDMD Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2019 meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- 1) Pelatihan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (P2UPD) Jenjang Madya (pola 120 jam);
- 2) Pelatihan Dasar Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli;
- 3) *Training Of Trainer* (TOT) Orientasi Dewan;
- 4) *Training Of Trainer* Pelatihan Kepemimpinan Pola Baru;
- 5) Pelatihan Jabatan Fungsional Bidan Jenjang Ahli Pertama;
- 6) Pelatihan Jabatan Fungsional Sanitarian Jenjang Ahli Pertama;
- 7) Pelatihan Jabatan Fungsional Penyuluh Kesehatan Masyarakat Jenjang Ahli

Secara lengkap Perjanjian Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional sebagaimana terlampir.

### B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 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 Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				% Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
2	Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional	Jumlah peserta Pelatihan yang ditetapkan dalam SK Penetapan Penjurangan Jabatan Fungsional	210 peserta					98,58%
	a. Pelatihan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (P2UPD) Jenjang Madya (pola 120 jam);	27 peserta	30 peserta	0	0	90%	0	90%
	b. Pelatihan Dasar Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli	30 peserta	30 peserta	30 peserta	0	0	0	100%

c. <i>Training Of Trainer</i> (TOT) Orientasi Dewan	30 peserta	30 target	30 peserta	0	0	0	100%
d. <i>Training Of Trainer</i> Pelatihan Kepemimpinan Pola Baru	28 peserta	30 peserta	0	0	0	30 peserta	100%
e. Pelatihan Jabatan Fungsional Bidang Jenjang Ahli Pertama	30 peserta	30 peserta	0	0	0	30 peserta	100%
f. Pelatihan Jabatan Fungsional Sanitarian Jenjang Ahli Pertama	30 peserta	30 peserta	0	0	30 peserta	0	100%
g. Pelatihan Jabatan Fungsional Penyuluh Kesehatan Masyarakat Jenjang Ahli	30 peserta	30 peserta	30 peserta	0	0	0	100%
<b>Rata-rata capaian 98,58%</b>							

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional dari 7 (tujuh) kegiatan dengan 7 (tujuh) indikator rata-rata capaian kerjanya 98,58% atau "Baik"

### C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

#### c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.4 dibawah ini :

Tabel 2.4  
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
2. Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional	Jumlah peserta Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional	210 peserta	207 peserta	98,58%	1.654.714.000	1.455.672.109	87,97%
a. Pelatihan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (P2UPD) Jenjang Madya (pola 120 jam);					235.165.000	187.115.185	79,56 %
b. Pelatihan Dasar Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli					377.029.000	341.126.000	90,47 %
c. <i>Training Of Trainer</i> (TOT) Orientasi Dewan					139.000.000	136.895.084	98,48
d. <i>Training Of Trainer</i> Pelatihan					121.730.000	94.147.387	77,34%

Kepemimpinan Pola Baru							
e. Pelatihan Jabatan Fungsional Bidan Jenjang Ahli Pertama					252.790.000	241.715.953	95,61 %
f. Pelatihan Jabatan Fungsional Sanitarian Jenjang Ahli Pertama					259.275.000	226.760.500	87,45%
g. Pelatihan Jabatan Fungsional Penyuluh Kesehatan Masyarakat Jenjang Ahli					259.725.000	227.912.000	87,75

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional sebesar 98,58% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 87,97%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja Tahun 2019 rata-rata telah sesuai target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 87,97% tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional "**Baik**" dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 199.041.891 atau sebesar 12.03%.

## 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 Provinsi melalui pemetaan kebutuhan pelatihan jabatan fungsional yang akan naik jenjang/pangkat.
- 2) Peningkatan Koordinasi dengan instansi Pembina Jabatan Fungsional dan OPD Provinsi maupun Kabupaten/Kota di Jawa Tengah;
- 3) Peningkatan Koordinasi, Kalaborasi dan Pengawasan antar sesama Subbid dan pelaksana agar pelaksanaan tugas sesuai dengan perencanaan dan standar yang telah ditetapkan

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100% dan anggaran sebesar 87.97%, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 199.041.891. atau 12.03%.

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional Tahun 2019 adalah sebagai berikut :

1. Perlunya kegiatan evaluasi kinerja setiap triwulan untuk mengukur capaian kinerja organisasi;
2. Evaluasi terhadap pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional sesuai dengan tuntutan kebutuhan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota.


Semarang,

2019

Mengetahui  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL

  
**Dra. SRI WIDIASTUTI, M.Si**  
Pembina  
NIP. 196412171990022001

KEPALA SUB BIDANG PELATIHAN  
PENJENJANGAN JABATAN FUNGSIONAL

  
**SUHARTO/SE, M.Si**  
Pembina / IVa  
NIP. 19680610 199803 1 006

# FORMAT LAPORAN KINERJA PEJABAT PENGAWAS

## 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 Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional pada Bidang Kompetensi Jabatan Fungsional BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 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 Pembentukan 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 untuk menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional pada Bidang Kompetensi Jabatan Fungsional BPSDMD Provinsi Jawa Tengah melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2019, Perjanjian Kinerja Tahun 2019 dan Rencana Strategik 2018-2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2019 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2019

Sub Bidang Pelatihan  
Pembentukan Jabatan Fungsional

  
**Dra. HENNY KOESDYANTINI, M.Si**

Pembina / IVa  
NIP. 19630519 198902 2 001

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Jabatan

Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional pada Bidang Kompetensi Jabatan Fungsional BPSDMD 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 pelaksanaan tugas untuk menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional, yang meliputi :

- a. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional;
- b. Menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional;
- c. Menyiapkan bahan penyelenggaraan Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional;
- d. Menyiapkan bahan pengelolaan perangkat pembelajaran;
- e. Menyiapkan bahan kerjasama Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional;
- f. Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional; dan
- g. Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

## B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi  
Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

---

### A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional pada BPSDMD Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2019 meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- 1) Pelatihan Penguatan Bagi Kepala Sekolah SMU/SMK Angkatan I dan II;
- 2) Pelatihan Peningkatan Kinerja Penyuluh Sosial dalam Penanggulangan Kemiskinan Berbasis IT;
- 3) Pelatihan Penguatan Bagi Kepala Sekolah Angkatan III, IV, V, VI, VII dan VIII;
- 4) Pelatihan Dasar Satuan Polisi Pamong Praja Pola 150 Jam;
- 5) Pelatihan Pembentukan P2UPD Angkatan I dan II;
- 6) Pelatihan Pengembangan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah;

Secara lengkap Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional sebagaimana terlampir.

### B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 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 Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				% Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1	Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional	Jumlah peserta yang ditetapkan dalam SK penetapan Peserta Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional	420 peserta	35 peserta	70 peserta	95 peserta	160 peserta	100%
	a. Pelatihan Penguatan Bagi Kepala Sekolah SMU, SMK dan SLB Angkatan I & II	70 peserta	70 peserta	35 peserta	35 peserta	0	0	100%
	b. Pelatihan Peningkatan Kinerja Penyuluh Sosial Dalam Penanggulangan Kemiskinan Berbasis IT	35 peserta	35 peserta	0	35 peserta	0	0	100%
	c. Pelatihan Penguatan Bagi Kepala Sekolah SMA, SMK dan SLB Angkatan	180 peserta	180 peserta	0	60 peserta	60 peserta	60 peserta	100%

	III, IV, V, VI, VII dan VIII									
4	Pelatihan Dasar Satuan Polisi Pamong Praja Pola 150 Jam	35 peserta	35 peserta	0	0	0	35 peserta	0	100%	
5	Pelatihan Pembentukan P2UPD Pola 120 Jam Angkatan I dan II	60 peserta	60 peserta	0	0	0	0	60 peserta	100%	
6	Pelatihan Pengembangan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	40 peserta	40 peserta	0	0	0	0	40 peserta	100%	
<b>Rata-rata capaian</b>										<b>100%</b>

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional dari 6 (enam jenis) kegiatan ( 11 Angkatan Pelatihan ) dengan 5 (lima) indikator rata-rata capaian kerjanya 100% atau "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 2.4 dibawah ini :

Tabel 2.4  
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
1. Pelatihan Pembentukan jabatan Fungsional	Jumlah peserta dalam SK penetapan Peserta Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional	420 peserta	420 peserta	100 %	2.613.600.000	2.150.868.138	82,29%
a. Pelatihan Penguatan Bagi Kepala Sekolah SMU,SMK dan SLB Angkatan I & II	70 peserta	70 peserta	70 peserta	100%	467.013.000	418.846.818	89,696 %
b. Pelatihan Peningkatan Kinerja Penyuluh Sosial Dalam Penanggulangan Kemiskinan Berbasis	35 peserta	35 peserta	35 peserta	100%	302.960.000	243.411.900	80,34 %

c. Pelatihan Penguatan Bagi Kepala Sekolah SMA, SMK dan SLB Angkatan III, IV, V, VI, VII dan VIII	180 peserta	180 peserta	180 peserta	100%	738.860.000	562.882.300	76,18 %
d. Pelatihan Dasar Satuan Polisi Pamong Praja Pola 150 Jam	35 peserta	35 peserta	35 peserta	100%	347.133.000	308.923.300	88,99 %
e. Pelatihan Pembentukan P2UPD Pola 120 Jam Angkatan I dan II	60 peserta	60 peserta	60 peserta	100 %	397.946.000	353.751.920	88,96%
f. Pelatihan Pengembangan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	40 peserta	40 peserta	40 peserta	100%	359.688.000	263.052.000	73,13%

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional sebesar 100% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 82,29%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja Tahun 2019 rata-rata telah sesuai target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 82,29% tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional "**Baik**" dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 462.731.862 atau sebesar 17,71%.

### 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) Penyusunan rencana Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional melalui Pelatihan Calon Kepala Sekolah, Calon Pengawas Sekolah, Calon Pengajar/Master Trainer Pelatihan Calon Kepala Sekolah dan Pelatihan Pengembangan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah berbasis IT untuk menyiapkan Kompetensi Kepala Sekolah di era revolusi Industri 4.0.
- 2) Peningkatan koordinasi dengan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi melalui pemetaan kebutuhan Pelatihan Jabatan Fungsional.
- 3) Menjalin kerjasama dengan Kementerian Pendidikan/ Lembaga Penyelenggaraan Diklat (LPD) bidang pendidikan.
- 4) Menjaring kebutuhan Pengembangan Kompetensi untuk Jabatan Fungsional, khususnya yang melalui inpassing maupun melalui pengadaan formasi baru pasca program penyederhanaan birokrasi yang dicanangkan oleh Bapak Presiden .

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100% dan anggaran sebesar 82,29%, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja sesuai target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 462.731.862 atau sebesar 17,71%.

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional Tahun 2020 adalah sebagai berikut :

1. Tindak lanjut pasca penyerahan SDM bidang pendidikan (guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah) adalah mengembangkan dan meningkatkan kompetensi wajib yang harus dimiliki sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Perlu diselenggarakan pelatihan Training Of Trainer (TOT) bagi Widyaiswara BPSDMD Provinsi Jawa Tengah bidang pendidikan, sekaligus untuk memperkuat lembaga BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sebagai lembaga yang terakreditasi dalam pelatihan di bidang pendidikan.
3. Perlu usulan pengajuan usulan sebagai Lembaga Penyelenggara Diklat bidang Pendidikan kepada Kemendikbud.
4. Mapping untuk kebutuhan pengembangan kompetensi seluruh Jabatan fungsional yang di Jateng, khususnya untuk Pelatihan Pembentukan.

5. Evaluasi terhadap pelatihan pembentukan jabatan fungsional sesuai dengan tuntutan kebutuhan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota.

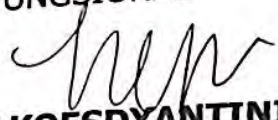
Semarang,

2019

Mengetahui  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGA  
KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL

KEPALA SUB BIDANG PELATIHAN  
PEMBENTUKAN JABATAN  
FUNGSIONAL

  
**Drs. SRI WIDIASTUTI, M.SI**  
Pembina  
NIP. 196412171990022001

  
**Dra. HENNY KOESDYANTINI, M.Si**  
Pembina  
NIP. 19630519 198902 2 001

# FORMAT LAPORAN KINERJA PEJABAT PENGAWAS

## 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 Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Evaluasi Kinerja Kepala Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional pada Bidang Kompetensi Jabatan Fungsional BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Evaluasi Kinerja 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 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 untuk menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Kepala Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional pada Bidang Kompetensi Jabatan Fungsional BPSDMD Provinsi Jawa Tengah melalui pelaksanaan kegiatandengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2019, Perjanjian Kinerja Tahun 2019 dan Rencana Strategik 2018-2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2019 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2019  
Sub Bidang Pelatihan Pengembangan  
Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional



**MARINI HASID, S.STP**

Penata Tk. I III/d

NIP. 198304282003122001

# PENDAHULUAN

---

## A. Tugas Jabatan

Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional pada Bidang Kompetensi Jabatan Fungsional BPSDMD 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 pelaksanaan tugas untuk penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional, yang meliputi:

- a. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional;
- b. Menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional;
- c. Menyiapkan bahan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional;
- d. Menyiapkan bahan pengelolaan perangkat pembelajaran;
- e. Menyiapkan bahan kerjasama Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional;
- f. Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional; dan
- g. Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

## B.Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi  
Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional pada BPSDMD Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2019 meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- 1) Pelatihan *Distric Food Inspector* (Pengawas Pangan Daerah);
- 2) Pelatihan Penyuluh Keamanan Pangan;
- 3) Pelatihan Fungsional Kewirausahaan bagi Penyuluh Pertanian;
- 4) Pelatihan Fungsional Pengembangan Metodologi Pertanian berbasis Partisipasif bagi Penyuluh Pertanian.

Secara lengkap Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional sebagaimana terlampir.

### B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 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 Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				% Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
3	Pelatihan Pengembangan kompetensi teknis Jabatan fungsional	Jumlah peserta yang ditetapkan dlm SK penetapan Peserta Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional	120 peserta	30 peserta	30 peserta	30 peserta	30 peserta	100%
	a. Pelatihan <i>District Food Inspector</i> (Pengawas Pangan Daerah)	30 peserta	30 peserta	0 peserta	0	0	0	100%
	b. Pelatihan Penyuluh Keamanan Pangan	30 peserta	30 peserta	0	30 peserta	0	0	100%
	c. Pelatihan Fungsional Kewirausahaan bagi Penyuluh Pertanian	30 peserta	30 peserta	0	0	0	30 peserta	100%
	d. Pelatihan Fungsional Pengembangan Metodologi Pertanian berbasis Partisipasif bagi Penyuluh Pertanian	30 peserta	30 peserta	0	0	30 peserta	0	100%
<b>Rata-rata capaian</b>								<b>100%</b>

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional dari 4 (empat) kegiatan dengan 4 (empat) indikator rata-rata capaian kerjanya 100 % atau "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 2.4 dibawah ini :

Tabel 2.4  
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
3. Pelatihan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional	Jumlah peserta yang ditetapkan dlm SK penetapan Peserta Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional	120 peserta	120 peserta	100%	1.046.087.000	927.677.900	88,68%
a. Pelatihan <i>Distric Food Inspector</i> (Pengawas Pangan Daerah)	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan <i>Distric Food Inspector</i> (Pengawas Pangan Daerah)	30 peserta	30 peserta	100%	239.262.000	219.456.500	91.72 %
b. Pelatihan Fungsional Kewirausahaan bagi Penyuluh Pertanian	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan Fungsional Kewirausahaan bagi Penyuluh Pertanian	30 peserta	30 peserta	100%	270.875.000	240.673.400	88.85 %
c. Pelatihan Penyuluh Keamanan Pangan	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan Penyuluh Keamanan Pangan	30 peserta	30 peserta	100%	240.025.000	216.249.000	90.09 %

d. Pelatihan Fungsional Pengembangan Metodologi Pertanian berbasis Partisipasif bagi Penyuluh Pertanian	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan Fungsional Pengembangan Metodologi Pertanian berbasis Partisipasif bagi Penyuluh Pertanian	30 peserta	30 peserta	100%	295.925.000	251.299.000	84,91 %
---	--	------------	------------	------	-------------	-------------	---------

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional sebesar 100% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 88,68%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja Tahun 2019 rata-rata telah sesuai target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 88,68 % tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional "**Baik**" dan terdapat efektifitas anggaran sebesar Rp. 118.409.100 atau sebesar 11,32%.

## 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 Provinsi melalui pemetaan kebutuhan pelatihan jabatan fungsional;
- 2) Peningkatan Koordinasi dengan instansi Pembina Jabatan Fungsional dan OPD Provinsi maupun Kabupaten/Kota di Jawa Tengah;
- 3) Peningkatan Koordinasi, Kalaborasi dan Pengawasan antar sesama Subbid dan pelaksana agar pelaksanaan tugas sesuai dengan perencanaan dan standar yang telah ditetapkan.

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100% dan anggaran sebesar 89,49%, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 118.409.100 atau sebesar 11,32%.

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Tahun 2019 adalah sebagai berikut :

1. Perlunya kegiatan evaluasi kinerja setiap triwulan untuk mengukur capaian kinerja organisasi;
2. Evaluasi terhadap pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional sesuai dengan tuntutan kebutuhan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Semarang, 2019

Mengetahui

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL

  
**Dra. SRI WIDIASTUTI, M.Si**

Pembina

NIP. 196412171990022001

KEPALA SUB BIDANG PELATIHAN  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS  
JABATAN FUNGSIONAL

**MARINI HASID, S.STP**

Penata Tk. I

NIP. 19651216 198809 1 001

## DAFTAR ISI

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

### LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi  
Pimpinan Perangkat Daerah

## 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 Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah 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 Pimpinan Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 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 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 efisiensi kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah 2019 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2019, Perjanjian Kinerja Tahun 2019 dan Rencana Strategik 2018-2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2019 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2019

KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI PIMPINAN PERANGKAT DAERAH

  
ARI DHAMAYANTI, M.Psi

Penata Tingkat I (III/d)

NIP. 19781119 201001 2 008

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Jabatan

Sub Bidang 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 bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah, yang meliputi :

- 1) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah;
- 2) Menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di Bidang 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 Bidang 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

## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

---

### A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2019 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 2019 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 Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 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 Pemerintah Daerah	Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah	100% (1740 orang)	1,72% (30 orang)	5,17% (60 orang)	8,38% (60 orang)	99,94% (1589 orang)	99,94% (1739 orang)
<b>Rata-rata capaian</b>								<b>99,94%</b>

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah dari 1 (satu) kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kinerjanya 99,94 % atau "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	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah	Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah	1740 orang	1739 orang	99,94%	8.216.210.000	7.240.729.325	88,13 %

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 99,94% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 88,13%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2019 rata-rata telah melebihi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 88,13% tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah termasuk dalam kategori "baik" dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 975.480.675,00 atau sebesar 11,87%.

## 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 Kemendes), menyusun kurikulum pelatihan sesuai kebutuhan kompetensi, berkoordinasi dengan Biro Organisasi mengenai kewenangan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah untuk menyelenggarakan pelatihan Non ASN, utamanya Kepala Desa.
- 2) Memperkuat koordinasi dengan Dispermasdes Provinsi /Kabupaten/Kota, menekankan urgensi pelatihan Kepala Desa.
- 3) Memperkuat koordinasi dengan Kabupaten/Kota menekankan urgensi Pelatihan Lurah untuk mendukung kualitas pelayanan publik, akuntabilitas dan integritas.
- 4) Melakukan analisa kebutuhan pelatihan Kepala Desa, Lurah, dan Camat sekaligus mengidentifikasi calon peserta Pelatihan Kepala Desa, Lurah, dan Camat dari Kabupaten/Kota.
- 5) Berdasarkan Permendagri Nomor 133 Tahun 2017 jo Permendagri Nomor 14 tahun 2018 tentang Orientasi dan Pendalaman Tugas Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, bahwa sesuai mandatori dari Permendagri dimaksud bahwa yang berwenang menyelenggarakan Orientasi adalah BPSDMD Provinsi. Sehingga dilakukan koordinasi dengan Sekertariat Dewan Kab/Kota se Jawa Tengah, Asosiasi Sekretaris DPRD Kab/Kota Seluruh Indonesia (ASDEKSI) wialyah Jawa Tengah, dan Instansi terkait untuk menganalisa kebutuhan Orientasi Anggota DPRD Kab/Kota, menyusun perjanjian kerjasama, merancang anggaran serta merancang pelaksanaan Orientasi Anggota DPRD Kab/Kota.

## BAB III PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 99,94% dan anggaran sebesar 88,13%, sehingga dapat dikategorikan "Baik" artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 975.480.675,00 atau sebesar 11,87%.

Capaian kinerja fisik yang tidak tercapai pada kegiatan Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah, karena salah satu peserta orientasi anggota DPRD asal Kota Surakarta yang telah diusulkan, diundang dan dipanggil untuk mengikuti kegiatan, tetap memilih untuk tidak hadir. Hal tersebut telah dilaporkan ke Sekretaris DPRD Kota Surakarta dan Kementerian Dalam Negara selaku instansi pembina.

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah tahun 2019 adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan konsultasi dan koordinasi intensif dengan instansi pembina untuk penyusunan kurikulum pelatihan sesuai kebutuhan kompetensi.
2. Perlu dilakukan konsultasi dan koordinasi intensif dengan BPSDM Kemendagri terkait pelaksanaan Orientasi dan Pendalaman Tugas Anggota DPRD Kabupaten/Kota serta menganalisa kebutuhan Pendalaman Tugas Anggota DPRD Kabupaten/Kota.

## BAB III

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 99,94% dan anggaran sebesar 88,13%, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 975.480.675,00 atau sebesar 11,87%.

#### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah tahun 2019 adalah sebagai berikut :

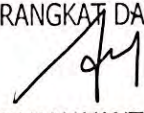
1. Perlu dilakukan konsultasi dan koordinasi intensif dengan instansi pembina untuk penyusunan kurikulum pelatihan sesuai kebutuhan kompetensi.
2. Perlu dilakukan konsultasi dan koordinasi intensif dengan BPSDM Kemendagri terkait pelaksanaan Orientasi dan Pendalaman Tugas Anggota DPRD Kabupaten/Kota serta menganalisa kebutuhan Pendalaman Tugas Anggota DPRD Kabupaten/Kota.
3. Perlu dilakukan koordinasi dengan Instansi terkait (Biro Organisasi, Biro Pemerintahan, Otonomi Daerah dan Kerjasama serta Dispermasdesdukcapil) dalam penegasan kewenangan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah untuk penyelenggaraan Pelatihan bagi Non ASN dan penekanan mengenai urgensi Pelatihan Kepala Desa.
4. Perlu dilakukan koordinasi dengan Kabupaten/Kota terkait dengan analisa kebutuhan pelatihan dan identifikasi calon peserta pelatihan.

Semarang,

Mengetahui,  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI MANAJERIAL

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

KEPALA SUB BIDANG  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI PIMPINAN  
PERANGKAT DAERAH

  
ARI DHAMAYANTI, M.Psi  
Penata Tingkat I (III/d)  
NIP. 19781119 201001 2 008

## 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 Pimpinan 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 peroutcome</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 karuniaNya 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 2019 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 efisiensi kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2019, Perjanjian Kinerja Tahun 2019 dan Rencana Strategik 2018-2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2019 yang telah ditetapkan.

Semarang,                      Februari 2020  
KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI KEPEMIMPINAN JABATAN  
PIMPINAN TINGGI DAN JABATAN  
ADMINISTRATOR

  
MUSTARI, SH, MH  
Penata Tk. I (III/d)  
NIP. 19751027 200501 1 005

# BAB I

## PENDAHULUAN

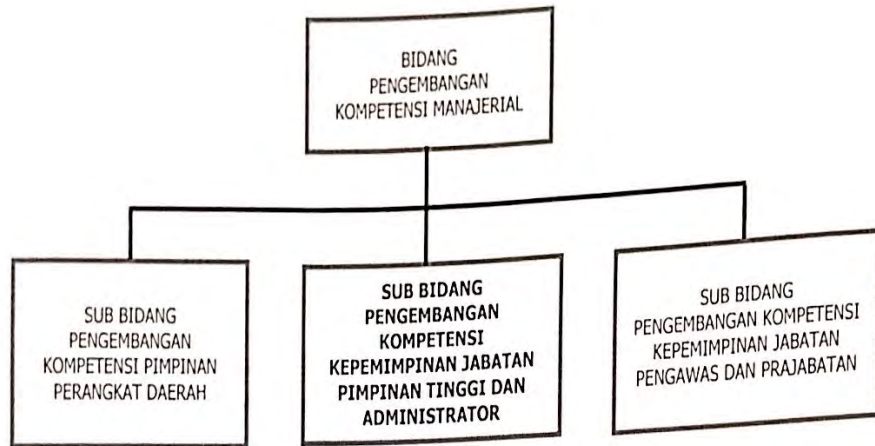
### A. Tugas Jabatan

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 bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator, yang meliputi :

- 1) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator;
- 2) Menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di 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

# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Sub Bidang Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2019 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

Capaian kinerja Kepala Sub Bidang Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2019 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 Kepala Sub Bidang Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 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	Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Kepemimpinan : - Sub kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II	Jumlah ASN/PNS yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II	100% (120 orang)	48,3% (58 orang)		38,3% (46 orang)		86,6% (104 orang)
	- Sub kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III	Jumlah ASN/PNS yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III	100% (200 orang)		40% (80 orang)		58,5% (117 orang)	98,5% (200 orang)
<b>Rata-rata capaian</b>								<b>92,5%</b>

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang 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 kerjanya **92,5%** atau **"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	Kinerja			Anggaran		Capaian
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	
Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Kepemimpinan :							
- Sub kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II	Jumlah ASN/PNS yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II	120 orang	104 orang	86,66%	3.202.620.000	2.517.556.163	78,61%
- Sub kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III	Jumlah ASN/PNS yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III	200 orang	197 orang	98,50%	3.437.400.000	3.083.004.823	89,69%
<b>Rata-rata capaian</b>							<b>84,15%</b>

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 **92,50%** dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar **84,15%**. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2019 rata-rata telah melebihi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah **84,15%** tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator sudah "baik" dan terdapat efisiensi anggaran sebesar **Rp. 1.039.459.014,00** atau sebesar **15,85%**

## 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 Program Perubahan (*proper*) yang sudah dibuat.

# BAB III

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai **92,5%** dan anggaran sebesar **84,15%**, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar **Rp. 1.039.459.014,00** atau sebesar **15,85%**.

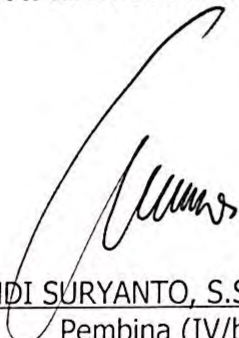
### B. Rekomendasi

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 2020 adalah sebagai berikut :


1. Perlu dilakukan koordinasi intensif dengan instansi pembina (LAN) terkait dengan tenaga pengajar dan kepesertaan.
2. Perlu dilakukan koordinasi dengan Kabupaten/Kota sebagai instansi pengirim terkait dengan identifikasi calon peserta pelatihan.
3. Perlu dilakukan penekanan terhadap komitmen peserta untuk implementasi hasil pelatihan atau proper yang telah dibuat.

Semarang, Februari 2020

Mengetahui,  
**KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI MANAJERIAL**

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

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

  
**MUSTARI, SH, MH**  
Penata Tk. I  
NIP. 19751027 200501 1 005

## DAFTAR ISI

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

### LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub bidang Pengembangan Kompetensi  
Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan

## 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 Pengawas dan Pelatihan Prajabatan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

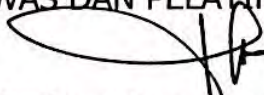
Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Sub bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan 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 efisiensi kinerja Kepala Sub bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2019, Perjanjian Kinerja Tahun 2019 dan Rencana Strategik 2018-2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2019 yang telah ditetapkan.

Semarang,

KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI KEPEMIMPINAN JABATAN  
PENGAWAS DAN PELATIHAN PRAJABATAN



Atthathur Massalena AM, SE, MM

Penata

NIP. 19760716 201001 1 003

# BAB I

## PENDAHULUAN

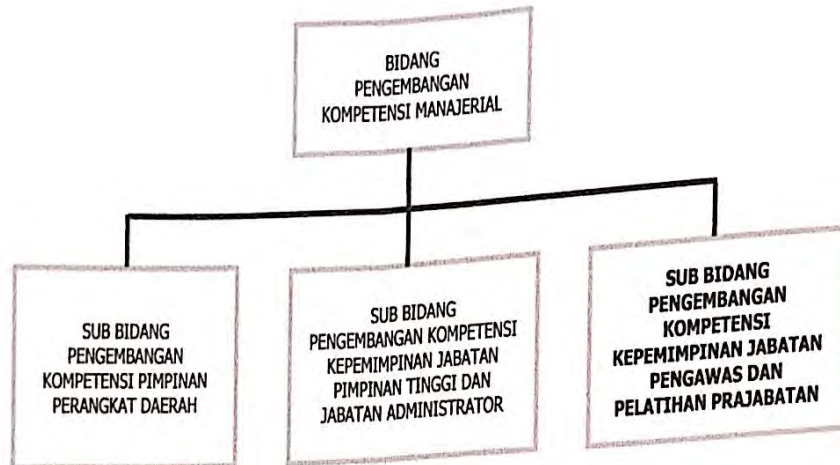
### A. Tugas Jabatan

Sub bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan 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 Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan, yang meliputi :

- 1) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan;
- 2) Menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di 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 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  
Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan  
Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan  
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) Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2019 meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial;
  - Sub Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV
  - Sub kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial
- 2) Kegiatan Pelatihan Dasar CPNS.

Secara lengkap Perjanjian Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan sebagaimana terlampir.

### B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2019 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 Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				% Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial:							
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sub Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV</li> </ul>	Jumlah Peserta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV	100% (360 orang)	-	33,33% (120 orang)	22,22% (80 orang)	44,44% (160 orang)	100% (360 orang)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sub kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial</li> </ul>	Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Manajerial	100% (160 orang)	50% (80 orang)	50% (80 orang)	-	-	100% (160 orang)
2	Kegiatan Pelatihan Dasar CPNS	Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS	100% (7625 orang)	-	9,4% (720 orang)	46,45% (3542 orang)	43,65% (3328 orang)	99,5% (7590 orang)
<b>Rata-rata capaian</b>								<b>99,83%</b>

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan dari 2 (tiga) kegiatan dengan 3 (tiga) indikator rata-rata capaian kerjanya 99,83% atau "Baik".

### C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

#### c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.4 dibawah ini :

Tabel 2.4  
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		Capaian
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	
Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial: • Sub Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial: Sub Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV	360 orang	360 orang	100%	6.493.500.000	5.700.790.260	87,79 %
Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial: • Sub kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial	Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Manajerial	160 orang	160 orang	100%	495.760.000	333.192.900	88,67%
Kegiatan Pelatihan Dasar CPNS	Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS	7625 orang	7590 orang	99,5%	49.466.881.000	38.758.057.646	78,35%
Jumlah					56.336.141.000	44.792.040.806	
					Rata-rata		84,93%

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 Pengawas dan Pelatihan Prajabatan sebesar 99,57% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 84,93 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2019 rata-rata telah memenuhi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 79,50% tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan "baik" dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 11.544.100.194,00 atau sebesar 20,49%.

### 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 Program Perubahan (*proper*) yang sudah dibuat;
- 5) Sosialisasi percepatan pelaksanaan Latsar CPNS untuk membangun kesepakatan dengan Kabupaten/Kota
- 6) Melibatkan instansi pengirim sebagai petugas tambahan dari Kabupaten/ Kota dan Unsur BKD Provinsi sebagai liasion Officer (Pendamping Pembelajaran)
- 7) Menyiapkan tenaga pengajar non Widyaiswara melalui Workshop bagi para pejabat struktural BPSDMD, BKD dan Inspektorat Provinsi maupun Kabupaten/Kota
- 8) Membuat surat edaran untuk materi Jam Pimpinan, MTSL, Manajemen ASN dan Anti Korupsi agar diampu oleh nara sumber dari Kabupaten/Kota yang berkompeten dan memiliki relevansi jabatannya

# BAB III

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 99,57% dan anggaran sebesar 79.50 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja hampir memenuhi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar sebesar Rp. 11.544.100.194,00 atau sebesar 20,49%.

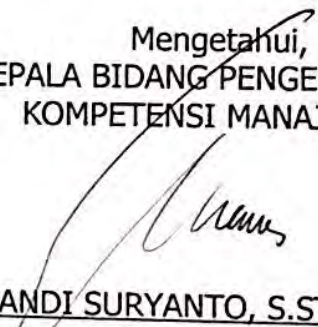
### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan tahun 2019 adalah sebagai berikut :

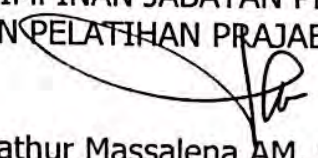
1. Perlu dilakukan koordinasi intensif dengan instansi pembina (LAN) terkait dengan tenaga pengajar dan kepesertaan.
2. Perlu dilakukan koordinasi dengan Kabupaten/Kota sebagai instansi pengirim terkait dengan identifikasi calon peserta pelatihan.
3. Perlu dilakukan penekanan terhadap komitmen peserta untuk implementasi hasil pelatihan atau proper yang telah dibuat.

Semarang, 2019

Mengetahui,  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI MANAJERIAL

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

KEPALA SUB BIDANG  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
KEPEMIMPINAN JABATAN PENGAWAS  
DAN PELATIHAN PRAJABATAN

  
Atthathur Massalena AM, SE, MM  
Penata  
NIP. 19760716 201001 1 003