

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 Sertifikasi Kompetensi dan
Penjaminan Mutu

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 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 Perubahan Tahun 2021, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2021 dan Rencana Strategik 2018-2023 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2022

KEPALA BIDANG
SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN PENJAMINAN MUTU


SRI SULISTIYATI, SE., M.Kom
Pembina Tingkat I
NIP. 19771021 199703 1 001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

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

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

B. Struktur Jabatan

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

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

Susunan Organisasi Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu terdiri atas :

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

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) Perubahan Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 29 Desember 2021 dengan Program dan Kegiatan sebagai berikut:

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

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 2021 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja program atau kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung relevan.

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

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini :

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu

No	Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi						Nilai Capaian
					TW1	TW2	TW3	TW4	Capaian Akhir		
1.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Perencanaan pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti	77%	0	82%	82%	82%	82%	82%	102,50 %
			Indeks Penjaminan Mutu Pelaksanaan Pelatihan	3,5	0	3,26	3,26	3,32	3,32	3,32	94,86 %
			Persentase PNS yang lulus uji kompetensi	90%	0	100	100	93,17%	93,17%	93,17%	103,52 %
Rata-rata capaian											
											100,29 %

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu dari 1 program 1 kegiatan dengan indikator Persentase capaian sasaran kerja 100,29 % atau " Sangat Baik " dengan kategori "A "

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

Tabel. 2.3
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2021

No	Program	Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.007.722.000	826.882.800	82,05 %
Rata-rata penyerapan anggaran					82,05 %

Dari pagu anggaran yang telah ditetapkan untuk 1 program dan 1 kegiatan pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar Rp. 1.007.722.000 terealisasi sebesar Rp. 826.882.800 dan Capaian Kinerja melebihi target yang telah ditetapkan, sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 180.839.200 atau 17,95 %

c.2 Rencana Aksi

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

1. Penyampaian laporan hasil evaluasi pra penyelenggaraan diklat, evaluasi tenaga pengajar dan evaluasi penyelenggaraan diklat kepada bidang, sekretariat dan widyaiswara.

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

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja tercapai 100,29 % dan anggaran sebesar 82,05 % rata rata capaian sebesar **91,17%** $((100,29+82,05)/2)$, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**".


B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu tahun 2022 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, Maret 2022

Mengetahui
KEPALA BPSDMD
PROVINSI JAWA TENGAH



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

KEPALA BIDANG SERTIFIKASI
KOMPETENSI DAN PENJAMINAN MUTU



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

DAFTAR ISI

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

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 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 2021 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahun 2021, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2021 dan Rencana Stratejik 2018-2023 yang telah ditetapkan.

Semarang,

2022

Analisis Pengembangan Kompetensi
pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan
Penjaminan Mutu


Dra. HERAWATI WIDYARINI, MM

Pembina

NIP. 19690817 199603 2 004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengkoordinasian 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 pengkoordinasian 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) Perubahan Kepala Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 29 Desember 2021. Secara lengkap Perjanjian Kinerja 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 2021 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 2021 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini:

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi

No	Kegiatan	Sub-Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi					Nilai Capaian
					Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	Capaian Akhir	
1	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	Jumlah ASN yang mengikuti uji kompetensi	150 orang	0	111	0	182	293	195,33%
		Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	Jumlah Kualifikasi Asesor kompetensi yang dimiliki Jumlah Skema Sertifikasi yang dilaksanakan	4 orang 2 jenis	0	4	0	0	4 2	100 100
					Rata-rata capaian					131,77 %

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi dari 1 kegiatan dan 2 sub-sub kegiatan dengan indikator rata-rata capaian kinerjanya 131,77 % 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 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2021

No	Kegiatan	Sub-Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	266.233.000	237.454.300	89,19 %
		Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	47.840.000	47.501.800	99,29%
Rata-rata penyerapan anggaran					94,24 %

Dari pagu anggaran yang telah ditetapkan untuk 1 kegiatan dan 2 sub-sub kegiatan pada Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar Rp. 314.073.000 terealisasi sebesar Rp. 284.956.100 dan Capaian Kinerja melebihi target yang telah ditetapkan, sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 29.116.900 atau 5,76 %

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 Kementerian/Lembaga/ Instansi Pembina terkait Skema Sertifikasi/Uji Kompetensi yang akan dilaksanakan;
- 2) Peningkatan koordinasi dengan OPD Kabupaten / Kota di Jawa Tengah terkait pelaksanaan Sertifikasi/Uji Kompetensi yang efektif dan efisien dan terintegrasi;
- 3) Peningkatan koordinasi lintas sub bidang dan bidang di lingkungan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dan OPD Provinsi Jawa Tengah terkait dengan Sertifikasi Kompetensi ASN.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja tercapai 131,77 % dan anggaran sebesar 94,24 % rata-rata capaian sebesar 113,005 %, sehingga dapat dikategorikan "**Sangat Baik**".

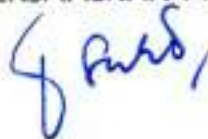
B. Rekomendasi

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

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

Semarang, 2022

Mengetahui
KEPALA BIDANG
SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN
PENJAMINAN MUTU



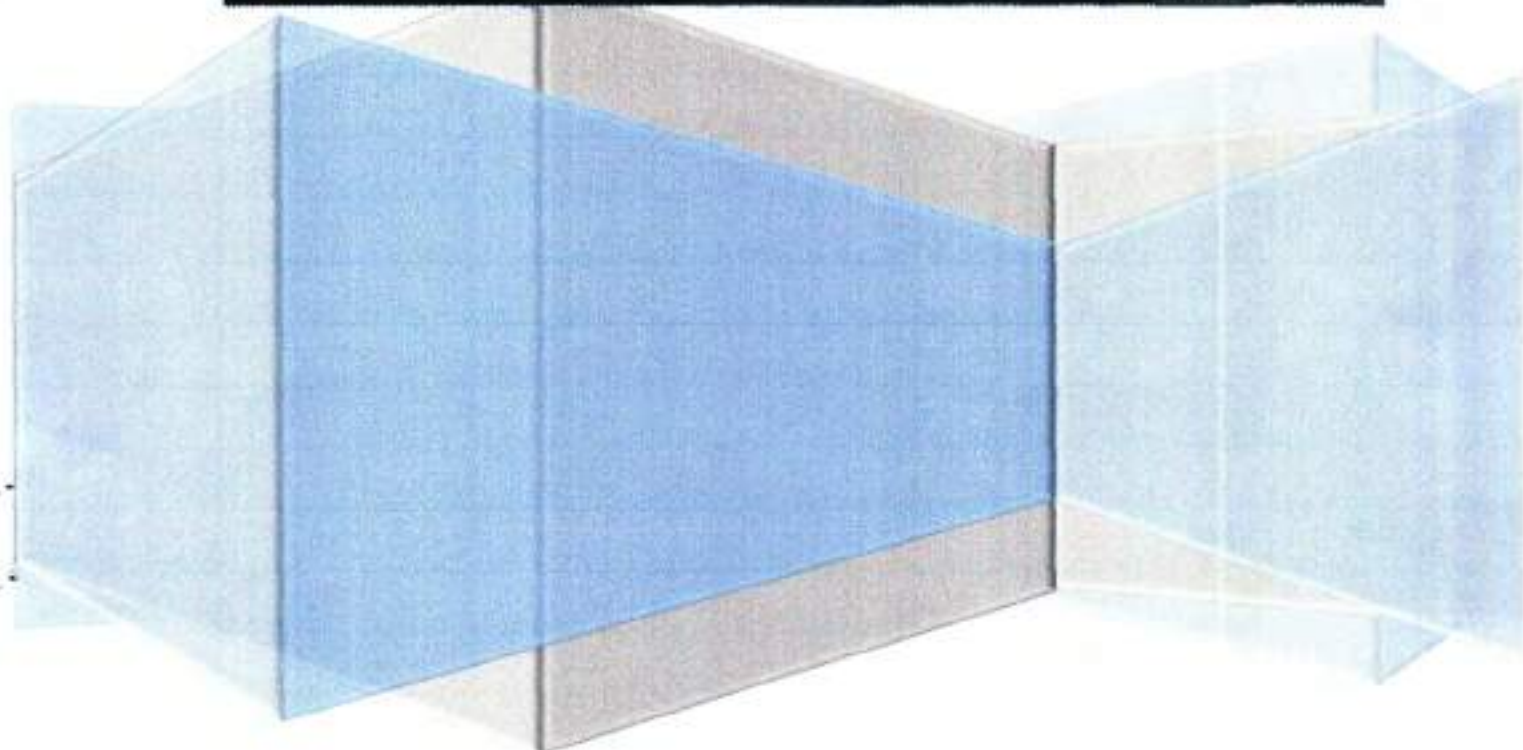
SRI SULISTIYATI, SE., M.Kom
Pembina Tk. I
NIP. 19700112 199203 2 006

Analisis Pengembangan Kompetensi
pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan
Penjaminan Mutu
Selaku Pelaksana Tugas



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

Laporan Kinerja(LKj) Tahun 2021 Kepala Sub Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama



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

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama

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 2021 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 2021 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahunan 2021, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2021 dan Rencana Strategik 2019-2023 serta Rencana Kerja Perubahan (RENJA) Tahun 2021 yang telah ditetapkan.

Semarang, Januari 2022

SUB BIDANG
PENJAMINAN MUTU DAN KERJASAMA



MOCHAMAD SAID, SH

Penata Tingkat I

NIP. 19671203 198703 1 003

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 Tahun 2021. 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 2021 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 2021 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 Pengembangan Kompetensi Mutu	1. Jumlah pelatihan yang di akreditasi	2 jenis	-	-	-	2	2 jenis
		2. Jumlah Dokumen pemeliharaan standar mutu	1 dok	-	-	1	-	1 dok
		3. Jumlah dokumen hasil evaluasi pasca pelatihan	57 dok	-	-	-	57	57 dok
		4. Jumlah pengembangan kompetensi yang dievaluasi	88 angkatan	-	107	78	84	269 angkatan
		5. Jumlah Pedoman Teknis Pengembangan Kompetensi yang Disusun/Disempurnakan	1 dok	-	1	1	-	2 dok
				Rata-rata capaian				141,14 %

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama dari 1 (satu) kegiatan dengan 5 (lima) indikator rata-rata capaian kinerjanya 141,14% atau **"Sangat 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
Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi	Jumlah pelatihan yang di akreditasi	2 jenis	2 jenis	100%	154.096.000	141.718.700	91,97%
	Jumlah Dokumen pemeliharaan standar mutu	1 dok	1 dok	100 %	53.624.000	38.297.000	71,42%
	Jumlah dokumen hasil evaluasi pasca pelatihan	57 dok	57 dok	100%	33.295.000	32.972.000	99,03%
	Jumlah pengembangan kompetensi yang dievaluasi	88 angk	269 angk	305,68%	67.282.000	67.270.850	99,98%
	Jumlah Pedoman Teknis Pengembangan Kompetensi yang Disusun / Disempurnakan	1 dok	2 dok	100%	5.895.000	5.820.000	98,73%
Rata - Rata							92.23%

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 141,14% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 92,23 %. Hal ini

menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2021 rata-rata telah melebihi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 92,23 % tersebut artinya kinerja Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama "**Sangat Baik**" dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 28.113.450,- atau sebesar 8,95 %.

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 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 141,14% dan anggaran sebesar 92,23 %, sehingga dapat dikategorikan "**Sangat Baik**" artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar 28.113.450,- atau sebesar 8,95 %.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama tahun 2021 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, Januari 2022

Mengetahui
KEPALA BIDANG SERTIFIKASI
KOMPETENSI DAN PENJAMINAN MUTU



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

ANALIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI
PADA BIDANG SERTIFIKASI
KOMPETENSI DAN PENJAMINAN MUTU



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	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 karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi pada Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 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 2021 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahun 2021, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2021 dan Rencana Strategik 2018-2023 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2022

Analisis Pengembangan Teknologi Pembelajaran
pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan
Penjaminan Mutu
selaku yang melaksanakan tugas

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

Pembina

NIP. 19750625 200003 1 002

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Kepala Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 29 Desember 2021 meliputi kegiatan dan sub-sub kegiatan sebagai berikut:

- 1) Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
 - Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional
 - Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar
 - Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional

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 2021 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 Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini:

Tabel 2.2

Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi

No	Kegiatan	Sub-Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi					Nilai Capaian
					Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	Capaian Akhir	
1	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional	Jumlah Metode Pengembangan Kompetensi yang disusun/disempurnakan	1 dok	0 dok	0 dok	1 dok	0 dok	1 Dok	100%
			Jumlah OPD/Kab/Kota yang dilakukan Analisis Pengembangan Kompetensi	36 OPD	25	11	0	0	36 OPD	100%
		Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Tenaga Pengembang Kompetensi yang Ditingkatkan Kompetensinya	7 orang	0	0	0	10	10 orang	142,86
		Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurnakan	52 Dok	0	19	12	87	118 Dok	226,92
Rata-rata capaian										142,44 %

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi dari 1 kegiatan dan 3 sub-sub kegiatan dengan indikator rata-rata capaian kinerjanya 142,44 % atau **"Sangat 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 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2021

No	Kegiatan	Sub-Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional	8.068.000	7.921.900	98,18 %
		Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	166.416.000	123.275.500	74,07

	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	204.973.000	124.650.750	60,81%
Rata-rata penyerapan anggaran				77,68 %

Dari pagu anggaran yang telah ditetapkan untuk 1 kegiatan dan 3 sub-sub kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar Rp. 379.457.000 terealisasi sebesar Rp. 255.848.150 dan Capaian Kinerja melebihi target yang telah ditetapkan, sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 123.608.850 atau 22,32 %

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 lintas sub bidang dan bidang di lingkungan BPSDMD, OPD Provinsi Jawa Tengah dan OPD Kabupaten Kota terkait dengan Kegiatan Pengkajian dan Pengembangan Diklat;
- 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 tercapai 142,44 % dan anggaran sebesar 77,68 % rata-rata capaian sebesar 110,06 % sehingga dapat dikategorikan "**Sangat Baik**".

B. Rekomendasi

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

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

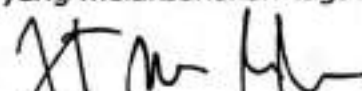
Semarang, 2022

Mengetahui
Kepala Bidang
Sertifikasi Kompetensi dan
Penjaminan Mutu



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

Analisis Pengembangan Teknologi Pembelajaran
pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan
Penjaminan Mutu
selaku yang melaksanakan tugas



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

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR.....	
BAB I PENDAHULUAN.....	3
A Tugas 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

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis

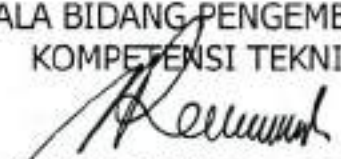
KATA PENGANTAR

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 2021 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 efisiensi 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 2021, Perjanjian Kinerja tahun 2021 dan Rencana Strategik 2019-2023 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2022
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

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

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

- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, 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 Pengembangan Kompetensi Teknis
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

Susunan Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi 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 2021 yaitu Jumlah ASN/PNS yang Lulus Diklat Teknis 1.979 orang. Pada anggaran perubahan Tahun 2021 terdapat perubahan target kinerja menjadi 2.325 orang.

B. Capaian Kinerja

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

Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran 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 2021 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				Jumlah	% capaian
				Tw I	Tw II	Tw III	Tw IV		
	Program Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan Teknis							
	Kegiatan Pelatihan Teknis	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan Teknis	2.325	322	551	551	917	2.341	100,69 %
Rata-rata capaian									100,69 %

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 100,69 % atau "Sangat Baik" dengan kategori "Sangat Baik".

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

Tabel. 2.4
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2020

No	Program/Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisai (Rp)	%
	Belanja Langsung terdiri:	2.305.637.000	1.811.784.849	78,58
1	Program Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah			
	Kegiatan Pendidikan Dan Pelatihan Teknis			
<i>Rata-rata penyerapan anggaran</i>				<i>78,58</i>

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. 2.305.637.000,- terealisasi sebesar Rp. 1.811.784.849,- atau 78,58 %. Capaian Kinerja sebesar 100,69 % sehingga penggunaan anggaran masih dalam kategori efektif sesuai dengan capaian kinerja.

c.2 Rencana Aksi

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

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

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100,69 % dan anggaran sebesar 78,58 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja masih dalam kategori efektif sesuai dengan capaian kinerja.

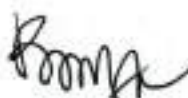
B. Rekomendasi

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 2022) adalah sebagai berikut :

1. Koordinasi dan kerjasama secara intensif dengan instansi pembina terkait dengan metode penyelenggaraan pelatihan di masa pandemi.
2. Standarisasi kompetensi para tenaga pengajar khususnya widyaiswara BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga mampu menunjang capaian kinerja organisasi.

Semarang, 2022

Mengetahui
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH



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

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS



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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat 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 2021 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 2021 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2021, Perjanjian Kinerja Tahun 2021 dan Rencana Strategik 2018 – 2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2021 yang telah ditetapkan.

Semarang, Januari 2022

KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS INTI



Dra. RIKA WIDJAYANTI, M.Hum

Pembina

NIP. 19651015 199103 2 004

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI	3
DAFTAR TABEL	4
DAFTAR GAMBAR	5
BAB I PENDAHULUAN	6
A Tugas Jabatan	6
B Struktur Jabatan	7
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN	8
A Perjanjian Kinerja	8
B Capaian Kinerja	8
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi	11
BAB III PENUTUP	12
A Kesimpulan	12
B Rekomendasi	12

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti

DAFTAR TABEL

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

DAFTAR GAMBAR

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

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 telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2021 meliputi Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis pada Sub Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Inti.

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

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2021 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program. Adapun yang menjadi acuan target kinerja adalah perjanjian kinerja yang telah disesuaikan / perubahan.

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

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 sebagaimana tabel 2.2 di bawah ini :

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				Capaian
				TW1	TW2	TW3	TW4	
1	Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Diklat Teknis Inti	470	62	90	126	200	478
Rata-rata capaian								101,70 %

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dari 1 (satu) sub kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kinerjanya 101,70 % atau **"Sangat Baik"**.

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

Tabel 2.3
Pencapaian Kinerja 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 peserta pengembangan kompetensi teknis inti	470	478	101,70 %	654.285.000	473.604.425	72,39 %

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 101,70% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 72,39 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2021 sudah memenuhi target yang ditetapkan, dengan capaian serapan anggaran sejumlah 72,39 % atau terdapat efisiensi sebesar Rp 180.680.575,- atau 27,61 %, yang artinya capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti tergolong dalam kategori **"Cukup"**.

c.2 Rencana Aksi

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

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

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 101,70 % dan anggaran sebesar 72,39 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja sudah memenuhi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp 180.680.575,- atau sebesar 27,61%.


B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

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

Semarang, Januari 2022

Mengetahui
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS



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

KEPALA SUB BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
TEKNIS INTI



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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 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.

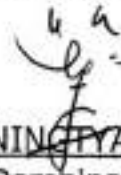
Laporan Kinerja Pengawasan Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan sebagaimana terdiri dari :

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 2021 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2021, Perjanjian Kinerja Tahun 2021 dan Rencana Strategik 2018 – 2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2021 yang telah ditetapkan.

Semarang, Januari 2022

KEPALA SUB BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS PILIHAN



V.W. AGUSTININGTYAS, SH, M.Si

Pembina

NIP. 19700817 199503 2 006

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI	3
DAFTAR TABEL	4
DAFTAR GAMBAR	5
BAB I PENDAHULUAN	6
A Tugas Jabatan	6
B Struktur Jabatan	7
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN	8
A Perjanjian Kinerja	8
B Capaian Kinerja	8
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi	11
BAB III PENUTUP	12
A Kesimpulan	12
B Rekomendasi	12

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan

DAFTAR TABEL

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

DAFTAR GAMBAR

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

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

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

B. Struktur Jabatan

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2021 meliputi Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis pada Sub Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan.

Dalam perkembangannya, telah terjadi suatu kondisi yang ditetapkan sebagai bencana nasional, yaitu adanya pandemi global virus COVID-19 yang menimbulkan dampak pada semua sektor, termasuk di bidang pemerintahan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dilakukan penyesuaian terhadap rencana pelaksanaan kegiatan dan anggaran berdasar pada peraturan dan kebijakan yang berlaku, sehingga berpengaruh pula pada Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara lengkap, Perjanjian Kinerja 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 2021 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program. Adapun yang menjadi acuan target kinerja adalah perjanjian kinerja yang telah disesuaikan / perubahan.

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

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 sebagaimana tabel 2.2 di bawah ini :

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1	Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Diklat Teknis Pilihan	510	70	135	95	212	512
Rata-rata capaian								100,39 %

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan dari 1 (satu) sub kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kinerjanya 100,39 % atau **"Sangat Baik"**.

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

Tabel 2.3
Pencapaian Kinerja 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 Pilihan	Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis pilihan	510	512	100,39 %	725.466.000	553.149.724	76,25 %

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 100,39% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 76,25 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2021 sudah memenuhi target yang ditetapkan, dengan capaian serapan anggaran sejumlah 76,25 % atau terdapat efisiensi sebesar Rp 172.316.276,- atau 23,75 %, yang artinya capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan tergolong dalam kategori **"Baik"**.

c.2 Rencana Aksi

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

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

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100,39 % dan anggaran sebesar 89,33 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja sudah memenuhi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp 172.316.276,- atau sebesar 76,25%.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

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

Semarang, Januari 2022

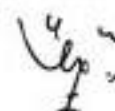
Mengetahui
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS



SUMARHENDRO, S.Sos
Pembina

NIP. 19670922 199803 1 006

KEPALA SUB BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
TEKNIS PILIHAN



VW. AGUSTININGSIYAS, SH, M.Si
Pembina

NIP. 19651109 199503 2 006

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat 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 2021 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.

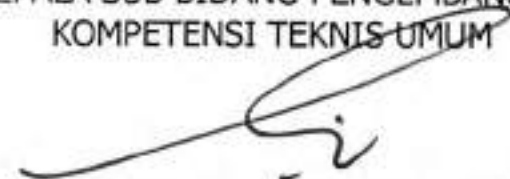
Laporan Kinerja Pengawasan Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum sebagaimana terdiri dari :

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 2020 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2021, Perjanjian Kinerja Tahun 2021 dan Rencana Strategik 2018 – 2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2021 yang telah ditetapkan.

Semarang, Januari 2022

KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS UMUM



LILIK BUDI IRWANTO, S.Sos, MPA

Penata

NIP. 19770722 201001 1 014

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI	3
DAFTAR TABEL	4
DAFTAR GAMBAR	5
BAB I PENDAHULUAN	6
A Tugas Jabatan	6
B Struktur Jabatan	7
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN	8
A Perjanjian Kinerja	8
B Capaian Kinerja	8
C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi	11
BAB III PENUTUP	12
A Kesimpulan	12
B Rekomendasi	12

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum

DAFTAR TABEL

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

DAFTAR GAMBAR

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

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 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 2021 meliputi Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis pada Sub Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum.

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

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program. Adapun yang menjadi acuan target kinerja adalah perjanjian kinerja yang telah disesuaikan / perubahan.

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

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 sebagaimana tabel 2.2 di bawah ini :

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target		Realisasi				Capaian
			Semula	Menjadi	Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1	Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum	Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis Umum	1.249 org	1.345 org	190	326	330	505	1.351 org
Rata-rata capaian									100,44 %

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dari 1 (satu) sub kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kinerjanya 100,44 % atau **"Sangat Baik"**.

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

Tabel 2.3
Pencapaian Kinerja 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 Umum	Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis Umum	1.345	1.351	100,44 %	925.886.000	785.030.700	84,79 %

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 100,44 % dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 84,79 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2021 sudah memenuhi target yang ditetapkan, dengan capaian serapan anggaran sejumlah 84,79 % atau terdapat efisiensi sebesar Rp 140.855.300,- atau 15,21 %, yang artinya capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum tergolong dalam kategori **"Baik"**.

c.2 Rencana Aksi

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

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

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100,44 % dan anggaran sebesar 84,79 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja sudah memenuhi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp 140.855.300,- atau sebesar 15,21%.

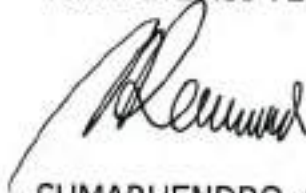
B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

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

Semarang, Januari 2022

Mengetahui
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS

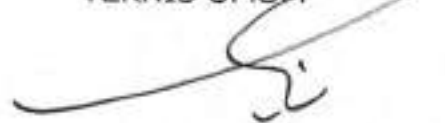


SUMARHENDRO, S.Sos

Pembina

NIP. 19670922 199803 1 006

KEPALA SUB BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
TEKNIS UMUM



LILIK BUDI IRWANTO, S.Sos, MPA

Penata

NIP. 19770722 201001 1 014

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

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional

KATA PENGANTAR


Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

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

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas 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 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2021, Perjanjian Kinerja tahun 2021 dan Rencana Strategik 2019-2023 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2022
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI JABATAN FUNSIONAL


Dra. SRI WIDIASTUTI, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19641217 199902 2 001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional mempunyai tugas penyusunan kebijakan jabatan fungsional, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan jabatan fungsional, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan jabatan fungsional di bidang pembentukan jabatan fungsional, penjurangan 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 jabatan fungsional, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan jabatan fungsional, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pelatihan pembentukan jabatan fungsional;
- b. penyiapan bahan perumusan kebijakan jabatan fungsional, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan jabatan fungsional, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pelatihan penjurangan jabatan fungsional;
- c. penyiapan bahan perumusan kebijakan jabatan fungsional, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan jabatan fungsional, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengembangan kompetensi teknis jabatan fungsional 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 Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi
Bidang Pengembangan Kompetensi 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.

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

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2021 yaitu prosentase Aparatur Sipil Negara yang lulus pelatihan pengembangan kompetensi jabatan fungsional sebesar 100 %.

B. Capaian Kinerja

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

Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran 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 2021 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini :

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan
Fungsional

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				Jumlah	% capaian
				Tw I	Tw II	Tw III	Tw IV		
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Prosentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi Fungsional	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	
Rata-rata capaian									100 %

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional dari 1 program dengan indikator Jumlah ASN/PNS yang Lulus Diklat Jabatan Fungsional dicapai melalui 1 kegiatan dengan indikator Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Diklat Jabatan Fungsional rata-rata capaian kinerjanya 100 % atau "Baik " dengan kategori "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 2.3 dibawah ini :

Tabel. 2.3
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2020

No	Program/Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
	Belanja Langsung terdiri:	2.276.756.000	1.534.460.831	67,40
1	Program Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah			
	Kegiatan Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Fungsional			
<i>Rata-rata penyerapan anggaran</i>				67,40

Dari pagu anggaran yang telah ditetapkan untuk 1 (satu) program dan 1 (satu) kegiatan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar Rp. 2.276.756.000,- terealisasi sebesar Rp. 1.534.460.831,- atau 67,40 %. Capaian Kinerja sebesar 100 % sehingga penggunaan anggaran masih dalam kategori efektif sesuai dengan capaian kinerja.

c.2 Rencana Aksi

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

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

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100 % dan anggaran sebesar 67,40 %, 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 Jabatan Fungsional di tahun yang akan datang (tahun 2022) adalah sebagai berikut :

1. Koordinasi dan kerjasama secara intensif dengan instansi pembina terkait dengan metode penyelenggaraan pelatihan di masa pandemi.
2. Standarisasi kompetensi para tenaga pengajar khususnya widyaiswara BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga mampu menunjang capaian kinerja organisasi.

Semarang, 2022

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 Tingkat I
NIP. 19641217 199902 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 Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional pada Bidang Kompetensi Jabatan Fungsional BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 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 efisiensi 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 2021, Perjanjian Kinerja Tahun 2021 dan Rencana Strategik 2018-2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2021 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2021

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 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 menyiapkan 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 Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional pada BPSDMD Provinsi Jawa Tengah meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- 1) Pelatihan Pendampingan Perhutanan Sosial bagi Penyuluh Kehutanan;
- 2) Pelatihan *Skriming* Penyalahgunaan NAPZA dengan Meotde *Assist* bagi Guru Konseling;
- 3) Pelatihan Guru Pembimbing Khusus;
- 4) Pelatihan Mitigasi dan Adaptasi Perubahan Iklim;
- 5) Pelatihan Desa Berketahanan Sosial bagi Penyuluh/Pekerja Sosial;
- 6) Pelatihan Penyusunan Angka Kredit bagi Guru SD dan SMP Pemerintah Kota Tegal;
- 7) Pelatihan Penyusunan KTI bagi Guru SD dan SMP Pemerintah Kota Tegal;
- 8) Pelatihan Penyusunan Angka Kredit bagi Pranata Komputer

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

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 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 Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini :

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

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				% Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
3	Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional	Jumlah peserta yang ditetapkan dlm SK Penetapan Peserta Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional	302	71 peserta	71 peserta	137 peserta	317 peserta	104,97
	a. Pelatihan Pendampingan Perhutanan Sosial bagi Penyuluh Kehutanan			31				
	b. Pelatihan <i>Skrinning</i> Penyalahgunaan NAPZA dengan Meotde Assit bagi Guru Konseling			40				
	c. Pelatihan Guru Pembimbing Khusus					36		
	d. Pelatihan Mitigasi dan Adaptasi Perubahan iklim					30		
	e. Pelatihan Desa Berketahanan Sosial bagi Penyuluh/Pekerja Sosial.						34	

f. Pelatihan Penyusunan Angka Kredit bagi Guru SD dan SMP Pemerintah Kota Tegal									40	
g. Pelatihan Penyusunan KTI bagi Guru SD dan SMP Pemerintah Kota Tegal									40	
h. Pelatihan Penyusunan Angka Kredit bagi Pranata Komputer							71		66	
									180	317
									Rata-rata capaian	
										104,97%

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional dari 8 (delapan) kegiatan dengan 4 (empat) indikator rata-rata capaian kinerjanya 104,97 % atau " **Sangat Baik** ".

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

Tabel 2.3
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 dim SK penetapan Peserta Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional	302 peserta	317 peserta	104,97%	567.531.000	418.898.189	73,81 %
a. Pelatihan Pendampingan Perhutanan Sosial bagi Penyuluh Kehutanan)	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan	30 peserta	31 peserta	103,3%	47.039.000	40.259.000	85,59 %
b. Pelatihan <i>Skrinning</i> Penyalahgunaan NAPZA dengan Meotde <i>Assist</i> bagi Guru Konseling	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan	30 peserta	40 peserta	133,3%	43.777.000	40.666.456	92,89 %
c. Pelatihan Guru Pembimbing Khusus Keamanan Pangan	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan	35 peserta	36 peserta	102,8%	112.300.000	78.064.154	69,51
d. Pelatihan Mitigasi dan Adaptasi Perubahan Iklim	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan	30 peserta	30 peserta	100 %	89.479.000	47.578.428	53,17
e. Pelatihan Desa Berketahanan Sosial bagi Penyuluh/Pekerja Sosial	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan	30 peserta	29 peserta	96,67 %	107.270.000	67.917.701	63,31
f. Pelatihan Penyusunan Angka Kredit bagi Guru SD	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan	40 peserta	40 peserta	100 %	38.574.000	31.374.000	81,33

dan SMP Pemerintah Kota Tegal							
g. Pelatihan Penyusunan KTI bagi Guru SD dan SMP Pemerintah Kota Tegal	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan	40 peserta	40 peserta	100 %	47.254.000	38.707.050	81,91
h. Pelatihan Penyusunan Angka Kredit bagi Pranata Komputer	Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan	66 peserta	66 peserta	100 %	81.838.000	74.331.400	90,83

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 88,70%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja Tahun 2021 rata-rata telah sesuai target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 88,70 % tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional "**Baik**" dan terdapat efektifitas anggaran sebesar Rp. 148.632.811 atau sebesar 26,1893 %.

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 104,97% dan anggaran sebesar 73,81 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 148.632.811 atau sebesar 26,1893 %.

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 2021 adalah sebagai berikut :

1. Perlunya kegiatan evaluasi kinerja dan keuangan 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, 2021

Mengetahui

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL

Dra. SRI WIDIASTUTI, M.Si

Pembina Tk. I

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

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 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 menyampaikan 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 Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahun 2021, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2021 dan Rencana Strategik 2013-2021.

Semarang,

2021

KEPALA SUB BIDANG PELATIHAN
PEMBENTUKAN JABATAN FUNGSIONAL



SRI MARYUNI, S.Pd, MM

Penata Tk. I

NIP. 19730608 199303 2 003

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

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

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

B. Struktur Jabatan

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Kepala Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional pada pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 29 Desember 2021 meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

1. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.
 - Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan

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

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2021 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 Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini:

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional

No	Kegiatan	Sub-Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi					Nilai Capaian
					Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	Capaian Akhir	
1	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	Jumlah peserta pelatihan pembentukan jabatan fungsional	240	0	60	60	120	240	100%
Rata-rata capaian									100 %	

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional sebanyak 240 peserta dengan indikator rata-rata capaian kinerjanya sebesar 100%.

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

Tabel 2.3
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2021

No	Kegiatan	Sub-Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	509.225.000	466.549.772	91,62 %
		Pelatihan Calon Kepala Sekolah	203.883.000	181.454.000	88,99
		Pelatihan Calon Pengawas sekolah	218.331.000	210.481.500	96,40
		Pelatihan Pembimbing Program Induksi Bagi Guru Pemula	87.011.000	74.614.272	85,75
Rata-rata penyerapan anggaran					90,38%

Dari pagu anggaran yang telah ditetapkan untuk satu kegiatan dan sub-sub kegiatan pada Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia daerah Provinsi Jawa tengah sebesar Rp. 509.225.000,- terealisasi sebesar Rp. 466.549772,- dan capaian kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

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) Menjalin kerjasama dengan Kementerian Pendidikan/ Lembaga Penyelenggaraan Diklat (LPD) bidang pendidikan;
- 3) Menjaring kebutuhan Pengembangan Kompetensi untuk Jabatan Fungsional, khususnya yang melalui inpassing maupun melalui pengadaan formasi baru pasca program penyederhaan birokrasi yang dicanangkan oleh Bapak Presiden;
- 4) Menyusun program pelatihan pasca pelantikan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional oleh Gubernur dilingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100 % dan anggaran sebesar 91,62%, dan rata-rata capaian sebesar 90,38 % sehingga dapat dikategorikan "**Baik**".

Semarang,

2022

Mengetahui
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL

ANALIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN
PADA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL

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

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

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 Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bidang Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.


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

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas untuk menyampaikan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Sub Bidang Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2020, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2020 dan Rencana Strategik 2018 - 2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2020 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2021

KEPALA SUB BIDANG PELATIHAN PENJENJANGAN
JABATAN FUNGSIONAL


SUHARTO, S.E, M.Si
Pembina

NIP. 19680610 199803 1 006

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

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

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

B. Struktur Jabatan

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Kepala Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional pada pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 29 Desember 2021 meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan Secara lengkap Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2021 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 Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini:

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional

No	Kegiatan	Sub-Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				Capaian Akhir	Nilai Capaian
					Tw1	Tw2	Tw3	Tw4		
1	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepengimpinan dan prajabatan	Jumlah peserta Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional	510	30 peserta ^a	30 peserta ^a	0	289 peserta ^a	349 peserta	68,43 %
Rata-rata capaian										
										68,43 %

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional dari 1 (satu) kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kinerjanya 68,43% atau "**Cukup**".

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional, 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/Keg	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Targ et	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Kegiatan 1.1 Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan fungsional	Jumlah peserta pelatihan yang ditetapkan dalam SK penempatan pelatihan penjurangan jabatan fungsional.	510 peserta	349 peserta	68,43 %	Rp. 1.200.000.000	Rp. 649.012.870	54,08% Dengan alasan sbb : - Refocusing anggaran karena Pandemi Covid 19 di kabupaten kota/Instansi pengirim sehingga banyak yang tidak jadi mengirim calon peserta

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional sebesar 68,43% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 54,09%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2021 rata-rata belum memenuhi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 54,09% tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional "**Kurang**" dan terdapat selisih anggaran sebesar Rp. 550.987.130,- atau sebesar 35,91% .

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 perencanaan kegiatan yang efektif dan efisien
- 2) Peningkatan koordinasi lintas OPD Provinsi dan Kabupaten/Kota di lingkungan Jawa Tengah.
- 3) Untuk mendukung upaya Pemerintah dalam penanganan *Covid-19*, sehingga pelaksanaan pelatihan dilaksanakan secara *blended learning*

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 68,43% sehingga dapat dikategorikan "**Cukup**". Sementara dari segi penyerapan anggaran sebesar Rp. 649.012.870 atau 54,08 % yang artinya capaian kinerja belum memenuhi target yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan Kegiatan pada Tahun 2021, tidak bisa tercapai 100% fisik dan keuangan dikarenakan adanya pengalihan anggaran pelatihan untuk Covid 19 di kabupaten kota/Instansi sehingga pengiriman peserta untuk pelatihan banyak yang dibatalkan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pelatihan Penjurusan Jabatan Fungsional Tahun 2020 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
3. Untuk pelaksanaan pelatihan agar di terbitkan MoU untuk pelatihan dengan Biaya Instansi Pengirim.

Semarang,

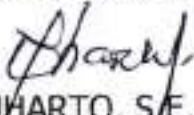
2022

Mengetahui
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL


Dra. SRI WIDIASTUTI, M.Si

Pembina Tingkat I
NIP. 19641217 1999002 2 001

ANALIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI
ASN PADA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL


SUHARTO, S.E, M.Si

Pembina
NIP. 19680610 199803 1 006

DAFTAR ISI

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

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial

DAFTAR TABEL

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

DAFTAR GAMBAR

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 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 Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahun 2021, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2021 dan Rencana Strategik 2018-2023 yang telah ditetapkan.

Semarang, Januari 2022

KEPALA BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
MANAJERIAL



ANDIK ARIF ASYAFI'I, SH, MM
Pembina Tingkat I
NIP. 196511091987031010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

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

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

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

B. Struktur Jabatan

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

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

Susunan Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial terdiri atas :

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

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

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) tanggal 9 Januari 2021 dan Perjanjian Kinerja Perubahan tanggal 29 Desember 2021 Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan sasaran sebagai berikut :

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

Secara lengkap Perjanjian Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

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

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

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini :

Tabel 2.2

Pengukuran Kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial

No	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				% Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1	Program penyelenggaraan kepegawaian dan perangkat daerah							
	Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah	Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah	100% (280 orang)	83,57% (234 orang)	0%	297,14% (832 orang)	197,50% (553 orang)	578,21% (1.619 orang)
	Pelatihan Struktural Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	100% (119 orang)	-	50,42% (60 orang)	-	49,58% (59 orang)	100% (119 orang)
	Pelatihan Struktural Jabatan Administrator	Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Administrator	100% (120 orang)	-	37,5% (45 orang)	37,5% (45 orang)	37,5% (45 orang)	112,5% (135 orang)
	Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas	Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas	100% (120 orang)	-	-	75% (90 orang)	37,5% (45 orang)	112,5% (135 orang)
	Pelatihan Dasar CPNS	Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS	100% (3240 orang)	-	19,75% (640 orang)	54,32% (1760 orang)	25,92% (840 orang)	100% (3240 orang)
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial Kader Potensial	Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Manajerial	100% (160 Orang)	50% (80 orang)	-	-	558,13% (893 orang)	608,13% (973 orang)
								Rata-rata capaian 249,80%

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dari 1 program dicapai melalui 6 (enam) kegiatan dengan indikator Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah, jumlah peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, jumlah peserta Pelatihan Struktural Jabatan Administrator, jumlah peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas, Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS, dan Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Manajerial rata-rata capaian kerjanya 249,80% atau kategori "Sangat Baik".

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

Tabel. 2.3

Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2021

No	Program/Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
	Belanja Langsung terdiri:	8.058.496.000	6.663.989.546	82,70%
1	Pengembangan Kompetensi ASN	8.058.496.000	6.663.989.546	82,70%
	Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah	167.330.000	145.147.300	86,74 %
	Kegiatan Pelatihan Struktural Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	1.363.770.000	940.680.129	68,97%
	Kegiatan Pelatihan Struktural Jabatan Administrator	715.015.000	512.487.700	71,67%
	Kegiatan Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas	587.731.000	412.225.050	70,13%
	Kegiatan Pelatihan Dasar CPNS	5.050.690.000	4.501.771.167	89,13%

Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial Kader Potensial	173.960.000	151.678.200	87,19%
---	-------------	-------------	--------

Dari pagu anggaran yang telah ditetapkan untuk 1 (satu) program dan 6 (enam) kegiatan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar **Rp. 8.058.496.000,00** terealisasi sebesar **Rp. 6.663.989.546,00** dan Capaian Kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial sebesar **249,80%** dan capaian serapan anggaran sebesar **82,70%**. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja fisik tahun 2021 melebihi target yang ditetapkan dengan capaian serapan anggaran sejumlah **82,70%** tersebut artinya kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial "**baik**" dan terdapat anggaran sebesar **Rp. 1.394.506.454,00** atau **17,3%** yang tidak dapat diserap karena adanya substitusi metode pembelajaran untuk Pelatihan Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas, karena kondisi pandemi Covid-19 sehingga yang semula direncanakan menggunakan metode klasikal menjadi metode daring (*online*), dengan tetap memperhatikan kualitas dan tujuan pembelajaran. Selain itu, walaupun target fisik tercapai namun alokasi anggaran untuk pola BIP belum dapat mengakomodir keseluruhan kebutuhan penyelenggaraan Pelatihan Dasar Kab/Kota, sehingga untuk fasilitasi pelaksanaannya mundur di Tahun Anggaran berikutnya.

c.2 Rencana Aksi

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

1. Koordinasi dan kerjasama secara intensif dengan instansi pembina terkait dengan metode penyelenggaraan pelatihan di masa pandemi.
2. Koordinasi dengan instansi terkait untuk pemetaan ketersediaan anggaran dan kuota peserta.
3. Melakukan promosi, sosialisasi agenda pelatihan yang diselenggarakan di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, melalui video, pamflet, sosial media, dll ke K/L, Provinsi, Kab/Kota lain.
4. Melakukan koordinasi intensif dengan tim TAPD terkait kebutuhan anggaran Pelatihan Dasar Kab/Kota pola BIP.

5. Mempersiapkan SDM tenaga pengajar, penyelenggara pelatihan, sarana dan prasarana baik untuk pelatihan klasikal, blended, ataupun virtual.
6. Melaksanakan Rencana Kerja sesuai dengan target penyerapan fisik dan keuangan.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

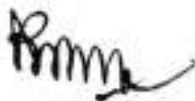
Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai **249,80%** dan anggaran sebesar **82,70%**, artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dengan capaian serapan anggaran sejumlah 82,70% tersebut artinya kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial "**baik**" dan terdapat anggaran sebesar **Rp. 1.394.506.454,00 atau 17,3%** yang tidak dapat diserap karena adanya substitusi metode pembelajaran untuk Pelatihan Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas, karena kondisi pandemi Covid-19 sehingga yang semula direncanakan menggunakan metode klasikal menjadi metode daring (*online*), dengan tetap memperhatikan kualitas dan tujuan pembelajaran. Selain itu, walaupun target fisik tercapai namun alokasi anggaran untuk pola BIP belum dapat mengakomodir keseluruhan kebutuhan penyelenggaraan Pelatihan Dasar Kab/Kota, sehingga untuk fasilitasi pelaksanaannya mundur di Tahun Anggaran berikutnya.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial tahun 2021 adalah sebagai berikut :

1. Koordinasi dan kerjasama secara instensif dengan instansi pembina terkait dengan metode penyelenggaraan pelatihan di masa pandemi.
2. Koordinasi dengan instansi terkait untuk pemetaan ketersediaan anggaran dan kuota peserta
3. Melakukan koordinasi intensif dengan tim TAPD terkait kebutuhan anggaran Pelatihan Dasar Kab/Kota pola BIP.

Mengetahui
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH



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

Semarang,

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI MANAJERIAL



ANDIK ARIEF ASYAFI'I, SH, MM
Pembina Tingkat I
NIP. 196511091987031010

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
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 2021 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 Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahun 2021, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2021 dan Rencana Strategik 2018-2023 yang telah ditetapkan.

Semarang,

2022

KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI PIMPINAN PERANGKAT DAERAH



ARI DHAMAYANTI, M.Psi

Penata Tingkat I

NIP. 197811192010012008

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

Susunan Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial terdiri atas :

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

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

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) tanggal 9 Januari 2021 dan Perjanjian Kinerja Perubahan tanggal 29 Desember 2021 Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

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

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

B. Capaian Kinerja

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

Menindaklanjuti Surat Edaran Kepala Lembaga Administrasi Negara tanggal 14 Maret 2020 Nomor 7/k.1/HKM.02.3/2020 tentang Kewaspadaan dan

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

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

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 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% (280 orang)	83,57% (234 orang)	0%	297,14% (832 orang)	197,50% (553 orang)	578,21% (1.619 orang)

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah dari 1 (satu) kegiatan dengan 1 (satu) indikator capaian kinerjanya 578,21 % atau **"Sangat Baik"**.

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

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

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah	Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah	280 orang	1.619 orang	578,21%	167.330.000	145.147.300	86,74 %

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 578,21% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 86,74%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2021 rata-rata telah melebihi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 86,74% tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah termasuk dalam kategori **"baik"** dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 22.182.700,00 atau sebesar 13,26% dikarenakan adanya penyesuaian honor untuk Narasumber.

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

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 578,21% dikategorikan "**Sangat Baik**" dan anggaran sebesar 86,74%, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 22.182.700,00 atau sebesar 13,26%.


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 2021 adalah sebagai berikut :


1. Perlu dilakukan konsultasi dan koordinasi intensif dengan instansi pembina untuk mendesain metode pengembangan kompetensi bagi Pimpinan Perangkat Daerah.
2. Perlu dilakukan koordinasi dengan Instansi terkait untuk mendorong kerjasama dalam Pengembangan Kompetensi bagi Camat, Lurah dan Non ASN (Kepala Desa dan Anggota DPRD);
3. Perlu dilakukan koordinasi dengan Kabupaten/Kota terkait dengan Analisa Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Kepala Desa, Lurah, dan Camat dengan desain penyelenggaraan BIP, sekaligus mengidentifikasi calon peserta Pelatihan Kepala Desa, Lurah, dan Camat dari Kabupaten/Kota.

Semarang, 2022

Mengetahui,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI MANAJERIAL


ANDIK ARIF ASYAFIT, SH, MM
Pembina (IV/a)
NIP. 196511091987031010

KEPALA SUB BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
PIMPINAN PERANGKAT DAERAH


ARI DHAMAYANTI, M.Psi
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 19781119201001 008

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 Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan

DAFTAR TABEL

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

DAFTAR GAMBAR

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

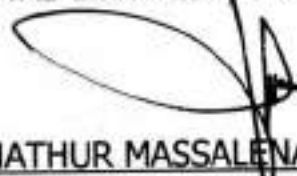
Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus 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 efesiensi kinerja Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahun 2021, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2021 dan Rencana Strategik 2013-2021 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2022

KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI KEPEMIMPINAN JABATAN
PENGAWAS DAN PELATIHAN PRAJABATAN



ATTHATHUR MASSALENA AM, SE, MM

Penata (III/c)

NIP. 197607162010011003

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

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

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

B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi
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

Susunan Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial terdiri atas :

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

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

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) tanggal 9 Januari 2021 dan Perjanjian Kinerja Perubahan tanggal 29 Desember 2021 Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2020 meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

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

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

B. Capaian Kinerja

Menindaklanjuti Surat Edaran Kepala Lembaga Administrasi Negara tanggal 14 Maret 2020 Nomor 7/k.1/HKM.02.3/2020 tentang Kewaspadaan dan Pencegahan Penularan Infeksi Corona Virus (Infeksi Covid-19) dan Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah tanggal 14 Maret 2020 nomor 440/0005942 tentang Peningkatan Kewaspadaan Terhadap Risiko Penularan Infeksi *Corona Virus Disease (Covid-19)*, dilakukan penyesuaian target kinerja sub bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan.

Penundaan pengangkatan CPNS Formasi Tahun 2019 berdampak pada target kinerja kegiatan Pelatihan Dasar CPNS tahun 2021 yang perlu disesuaikan, selain itu guna tetap tercapainya target kinerja dan dengan latar belakang pandemi Covid-19, BPSDMD melakukan perubahan metode pelaksanaan pengembangan kompetensi yang semula menggunakan Klasikal

diubah menjadi *distance learning/e-learning*, sekaligus juga menyesuaikan dengan kebijakan pusat selama masa pandemi Covid-19.

Capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2021 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 2021 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini :

Tabel 2.2

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

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				% Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1	Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas	Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas	100% (120 orang)	-	-	75% (90 orang)	37,5% (45 orang)	112,5% (135 orang)
2	Pelatihan Dasar CPNS	Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS	100% (3.240 orang)	-	19,75% (640 orang)	54,32% (1760 orang)	25,92% (840 orang)	100% (3240 orang)
3	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial Kader Potensial	Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Manajerial	100% (160 Orang)	50% (80 orang)	-	-	558,13% (893 orang)	608,13% (973 orang)
				Rata-rata capaian				273,54%

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan dari 3 (tiga) kegiatan dengan 3 (tiga) indikator rata-rata capaian kinerjanya 273,54% atau "Sangat 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 2.3 dibawah ini :

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

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas	Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas	120 orang	135 orang	112,5%	587.731.000	412.225.050	70,13%
Pelatihan Dasar CPNS	Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS	3240 orang	3240 orang	100%	5.050.690.000	4.501.771.167	89,13%
Pengembangan Kompetensi Manajerial Kader Potensial	Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Manajerial	160 orang	973 orang	608,13%	173.960.000	151.678.200	87,19%
Jumlah					5.812.381.000	5.065.674.417	87,15%

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 273,54% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 87,15%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2021 rata-rata memenuhi target yang ditetapkan dengan capaian serapan anggaran sejumlah 87,15% tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan “**baik**” dan terdapat anggaran sebesar Rp. 746.706.583 atau sebesar 12,85% yang tidak dapat diserap, karena terdapat kebijakan LAN untuk substitusi metode pelatihan termasuk untuk kegiatan studi lapangan dilaksanakan dengan mengganti menjadi metode *distance learning / e-learning*. Selain itu, walaupun target fisik tercapai namun alokasi anggaran

untuk pola BIP belum dapat mengakomodir keseluruhan kebutuhan penyelenggaraan Pelatihan Dasar Kab/Kota, sehingga untuk fasilitasi pelaksanaannya mundur di Tahun Anggaran berikutnya.

c.2 Rencana Aksi

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

- 1) Koordinasi dengan LAN untuk melaporkan tentang perubahan dan penjadwalan ulang pelaksanaan kegiatan;
- 2) Koordinasi intensif dengan LAN mengingat kewenangan LAN, dan juga koordinasi dengan Kabupaten/Kota untuk perubahan metoda pelaksanaan pembelajaran yang hampir disemua materi pembelajaran dilakukan secara daring (*online*);
- 3) Koordinasi dengan Sekretariat dalam penyediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk pelaksanaan pelatihan secara daring (*online*);
- 4) Komitmen peserta/instansi pengirim untuk mengimplementasikan Aksi Perubahan dan Laporan Aktualisasi yang sudah dibuat;
- 5) Melakukan koordinasi intensif dengan tim TAPD terkait kebutuhan anggaran Pelatihan Dasar Kab/Kota pola BIP.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 273,54% dikategorikan "**Sangat Baik**" dan anggaran sebesar 87,15%, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja hampir memenuhi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran tidak dapat terserap sebanyak Rp. 746.706.583 atau sebesar sebesar 12,85% yang tidak dapat diserap, karena terdapat kebijakan LAN untuk substitusi metode pelatihan termasuk untuk kegiatan studi lapangan dilaksanakan dengan mengganti menjadi metode *distance learning / e-learning*. Selain itu, walaupun target fisik tercapai namun alokasi anggaran untuk pola BIP belum dapat mengakomodir keseluruhan kebutuhan penyelenggaraan Pelatihan Dasar Kab/Kota, sehingga untuk fasilitasi pelaksanaannya mundur di Tahun Anggaran berikutnya.

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 2021 adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan koordinasi intensif dengan instansi pembina (LAN) terkait dengan pagu anggaran pelaksanaan pelatihan di masa pandemi karena semua kegiatan dilakukan secara daring (*online*).
2. Perlu dilakukan koordinasi dengan Kabupaten/Kota sebagai instansi pengirim terkait kesiapan sarpras guna mendukung peserta menjalani pembelajaran secara daring (*online*).
3. Perlu dilakukan penekanan terhadap komitmen peserta untuk implementasi hasil pelatihan atau proper yang telah dibuat;
4. Melakukan koordinasi intensif dengan tim TAPD terkait kebutuhan anggaran Pelatihan Dasar Kab/Kota pola BIP.

Semarang,

2022

Mengetahui,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI MANAJERIAL

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

KEPALA SUB BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
KEPEMIMPINAN JABATAN PENGAWAS DAN
PELATIHAN PRAJABATAN

ATTHATHUR MASSALEVA AM, SE, MM
Penata (III/c)
NIP. 197607162010011003

DAFTAR ISI

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

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan 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 per outcome</i>) ---- ---	10

DAFTAR GAMBAR

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

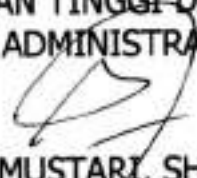
Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus 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 Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahun 2021, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2021 dan Rencana Strategik 2018-2023 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2022

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



MUSTARI, SH, MH

Pembina

NIP. 197510272005011005

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

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

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

B. Struktur Jabatan

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

Susunan Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial terdiri atas :

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

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

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) tanggal 9 Januari 2021 dan Perjanjian Kinerja Perubahan tanggal 29 Desember 2021 Kepala Sub Bidang Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

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

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

B. Capaian Kinerja

Menindaklanjuti Surat Edaran Kepala Lembaga Administrasi Negara tanggal 14 Maret 2020 Nomor 7/k.1/HKM.02.3/2020 tentang Kewaspadaan dan Pencegahan Penularan Infeksi Corona Virus (Infeksi Covid-19) dan Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah tanggal 14 Maret 2020 nomor 440/0005942 tentang Peningkatan Kewaspadaan Terhadap Risiko Penularan Infeksi *Corona Virus Disease* (Covid-19), dilakukan penyesuaian target kinerja sub bidang

Pengembangan Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrator. Guna tetap tercapainya target kinerja dan dengan latar belakang pandemi Covid-19, BPSDMD melakukan perubahan metode pelaksanaan pengembangan kompetensi yang semula menggunakan Klasikal diubah menjadi distance learning/e-learning, sekaligus juga menyesuaikan dengan kebijakan pusat selama masa pandemi Covid-19

Capaian kinerja Sub Bidang Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2021 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program.

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

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini:

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

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				% Capaian
				Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	
1	Pelatihan Struktural Jabatan Administrator	Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Administrator	100% (120 orang)	-	37,5% (45 orang)	37,5% (45 orang)	37,5% (45 orang)	112,5% (135 orang)
2	Pelatihan Struktural Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Pimpinan Tinggi Pratama	100% (119 orang)	-	50,42% (60 orang)	-	49,58% (59 orang)	100% (119 orang)
Rata-rata capaian								106,25%

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator dari 1 (satu) kegiatan dengan 2 (dua) indikator sub kegiatan dengan rata-rata capaian kerjanya 106,25% atau **"Sangat Baik"**.

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

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

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Pelatihan Struktural Jabatan Administrator	Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Administrator	120 orang	135 orang	112,5%	715.015.000	512.487.700	71,67%
Pelatihan Struktural Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Pimpinan Tinggi Pratama	119 orang	119 orang	100%	1.363.770.000	940.680.129	68,97%
				Jumlah	2.078.785.000	1.453.167.829	69,90%

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 106,25% dikategori **"Sangat Baik"** dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 69,90% dikategori **"Cukup"**. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja fisik tahun 2021 rata-rata memenuhi target yang ditetapkan dengan capaian serapan anggaran sejumlah 69,90% tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator **"cukup"** dan terdapat anggaran sebesar Rp 625.617.171 atau sebesar 30,1% dengan penjelasan kegiatan Pelatihan

Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebanyak Rp 625.617.171 yang tidak dapat diserap, karena melakukan perubahan metode pembelajaran yang semula direncanakan menggunakan Klasikal diubah menjadi distance learning/e-learning, karena menyesuaikan dengan kebijakan pusat selama masa pandemi Covid-19

c.2 Rencana Aksi

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

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

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 106,25% dikategorikan **"Sangat Baik"** dan anggaran sebesar 69,90%, sehingga dapat dikategorikan **"Cukup"** artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dan terdapat anggaran sebesar Rp 625.617.171 yang tidak dapat diserap, karena melakukan perubahan metode pembelajaran yang semula direncanakan menggunakan Klasikal diubah menjadi distance learning/e-learning, karena menyesuaikan dengan kebijakan pusat selama masa pandemi Covid-19.

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 2021 adalah sebagai berikut :

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

Semarang, 2022

Mengetahui,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI MANAJERIAL

ANDIK ARIF ASYAFI'I, SH, MM
Pembina Tingkat I
NIP. 196511091987031010

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

MUSTARI, SH, MH
Pembina

NIP. 197510272005011005

DAFTAR ISI

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

LAMPIRAN

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bagian Keuangan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 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 2021 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahun 2021, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2021 dan Rencana Stratejik 2013-2021 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2022
KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN


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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

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

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

B. Struktur Jabatan

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

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

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

Secara lengkap Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bagian Keuangan sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bagian Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2021 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 2021 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini:

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bagian Keuangan

No	Kegiatan	Sub-Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				Nilai Capaian	
					Tw1	Tw2	Tw3	Tw4		Capaian Akhir
1	Kegiatan Administrasi Keuangan	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis)	1 dok	0 dok	0 dok	0 dok	0 dok	1 Dok	100%
		Penyiapan Bahan Pelaksanaan Verifikasi	Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis)	1 dok	0 dok	0 dok	0 dok	0 dok	1 Dok	100%
		Penyusunan Akutansi dan Pelaporan keuangan	Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis)	1 dok	0 dok	0 dok	0 dok	0 dok	3 Dok	300 %
2.	Kegiatan Pendapatan retribusi	Pendapatan Retribusi Daerah	Capaian Realisasi Pendapatan	100%	6,84 %	36,45%	80,86%	99,47 %	99,47%	99,47%
					Rata-rata capaian					149,87 %

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bagian Keuangan dari 2 kegiatan dan 3 sub-sub kegiatan dengan indikator rata-rata capaian kinerjanya 149,87 % atau " **Sangat Baik** "

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

Tabel 2.3
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Tahun Anggaran 2021

No	Kegiatan	Sub-Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Kegiatan Administrasi Keuangan	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	26.400.000.000	25.618.542.040	97,04 %
		Penyiapan Bahan Pelaksanaan Verifikasi	21.000.000	20.796.200	99,03%
		Penyusunan Akutansi dan Pelaporan keuangan	85.000.000	84.624.427	99,56%
Rata-rata penyerapan anggaran					97,05 %

Tabel 2.4
Pagu Anggaran dan Realisasi Pendapatan Retribusi Tahun Anggaran 2021

No	Kegiatan	Sub-Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Kegiatan Pendapatan Retribusi	Pendapatan Retribusi Daerah	21.313.261.000	21.200.557.900	99,47 %
Rata-rata penyerapan anggaran					99,47 %

Dari pagu anggaran yang telah ditetapkan untuk 2 kegiatan dan 3 sub-sub kegiatan pada Sub Bagian Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Belanja sebesar Rp. 26.506.000.000 terealisasi sebesar Rp. 25.723.962.667 dan Pendapatan Retribusi sebesar Rp. 21.313.261.000 terealisasi Rp. 21.200.557.900. Capaian Kinerja melebihi target yang telah ditetapkan, sehingga terdapat efisiensi anggaran belanja sebesar Rp. 782.037.333 atau 2,95 % .

c.2 Rencana Aksi

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

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

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja tercapai 149,87 %, anggaran belanja sebesar 97,05 % dan Pendapatan Retribusi sebesar 99,47 % rata-rata capaian sebesar 115,46 % $((149,87+97,05+99,47)/3)$, sehingga dapat dikategorikan "**Sangat Baik**".

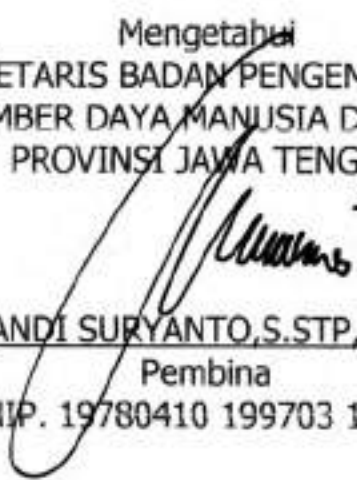
B. Rekomendasi

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


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

Semarang, 2022

Mengetahui
SEKRETARIS BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH


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

KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN


AGUNG ISTIONO, SE, Ak.M.Si
Penata
NIP. 19800621 201001 1 022

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR.....	
BAB I PENDAHULUAN.....	3
A Tugas Jabatan	3
B Struktur Jabatan.....	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 2021 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 efesiensi kinerja Kepala Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahunan 2021, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2021 dan Rencana Strategik 2020-2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Perubahan Tahun 2021 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2022
KEPALA SUB BAGIAN PROGRAM



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

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) Perubahan Kepala Sub Bagian Program pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 29 Desember 2021 meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- 1) Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah;
- 2) Kegiatan Penyusunan Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.

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 2021 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 2021 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini :

Tabel 2.2

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	3 Dok	6 Dok	Dok	10 Dok	100%
2	Kegiatan Penyusunan Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah	21 Dok	4 Dok	10 Dok	14 Dok	21 Dok	100%
Rata-rata capaian								100 %

Dari tabel 2.2 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 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
PENCAPAIAN KINERJA DAN ANGGARAN (*COST PER OUTCOME*)

PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	KINERJA			ANGGARAN		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	ALOKASI	REALISASI	CAPAIAN
Kegiatan Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang disusun	10 Dok	10 Dok	100%	146.545.000	124.451.392	84,92 %
Kegiatan Penyusunan Dokumen Evaluasi Perangkat Daerah	Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah	21 Dok	21 Dok	100%	189.216.000	169.313.749	89,48 %
Jumlah					335.761.000	293.765.141	
Rata-rata							87,49 %

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 87,49 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2021 rata-rata telah melebihi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 87,49 % tersebut artinya kinerja Sub Bagian Program **"Baik"** dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 41.995.859,- atau sebesar 13 %.

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; dan
- 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 87,49 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 41.995.859,- atau sebesar 13 %

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bagian Program Tahun 2021 adalah sebagai berikut :


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

Semarang, 2022

Mengetahui
SEKRETARIS BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH


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

KEPALA SUB BAGIAN PROGRAM


ADITYA IIP W.N, S.STP, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19871005 200602 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	7
BAB III PENUTUP.....	9
A Kesimpulan	9
B Rekomendasi	9

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Sekretaris

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 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 Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*

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 Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahunan 2021, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2021 dan Rencana Strategik 2020-2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Perubahan Tahun 2021 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2022

SEKRETARIS



ANDI SURYANTO, S.STP, M.Si

Pembina Tingkat I

NIP. 19780410 199703 1 005

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

Sekretaris 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 perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi, pelaporan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan badan, yang meliputi :

- 1) Penyiapan bahan kegiatan di lingkungan Badan;
- 2) Pengkoordinasian dan penyusunan rencana program dan kegiatan di lingkungan badan;
- 3) Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, hukum, keuangan, kerumahtanggan, kehumasan, kearsipan, dan dokumentasi di lingkungan badan;
- 4) Pengkoordinasian, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan badan;
- 5) Penyiapan bahan koordinasi pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan pengelolaan informasi;
- 6) Penyiapan bahan pengelolaan barang milik/kekayaan Daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa di lingkungan badan;
- 7) Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan di lingkungan badan; dan
- 8) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana gambar 1.1 di bawah ini :

Gambar 1.1
Struktur Organisasi Sekretariat
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Kepala Sub Bagian Program pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 29 Desember 2021 dengan sasaran sebagai berikut :

- 1) Terpenuhinya pelayanan administrasi perkantoran;
 - 2) Meningkatnya sarana dan prasarana aparatur;
 - 3) Meningkatnya kompetensi SDM aparatur; dan
 - 4) Terpenuhi dan terealisasinya anggaran BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.
- Secara lengkap Perjanjian Kinerja Sekretaris sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2021 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja program atau kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung 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 Sekretariat pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini :

Tabel 2.2
PENGUKURAN KINERJA SEKRETARIAT

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI				% CAPAIAN
				TW1	TW2	TW3	TW4	
1	Pelayanan Umum, Kepegawaian dan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian pelayanan umum, kepegawaian dan keuangan perangkat daerah	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
2	Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100 %	30 %	51,61 %	75 %	100 %	100 %
Rata-rata capaian								100 %

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Sekretaris dari 2 (dua) kegiatan dengan 2 (dua) indikator rata-rata capaian kinerjanya 100% atau "Baik "

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sekretariat, 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
Program Pelayanan Umum, Kepegawaian dan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian pelayanan umum, kepegawaian dan keuangan perangkat daerah	10 Dok	10 Dok	100 %	45.504.401.000	41.297.254.785	90,73 %
Program Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah	21 Dok	21 Dok	100 %	335.761.000	293.765.141	87,49 %
Jumlah					45.840.162.000	41.591.019.926	
						Rata-rata	90,73 %

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Sekretaris sebesar 100 % dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 90,73 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2021 rata-rata telah melebihi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 90,73 % tersebut artinya kinerja Sekretaris "**Baik**" dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 4.249.142.074,- atau sebesar 9,27 %.

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) 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 90,73 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 4.249.142.074,- atau sebesar 9,27 %.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sekretariat Tahun 2021 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,

2022

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

SEKRETARIS BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH

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

DAFTAR ISI

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

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Pada Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bagian Keuangan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 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 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 Umum dan Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahun 2021, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2021 dan Rencana Stratejik 2013-2021 yang telah ditetapkan.

Semarang,

2022

KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN


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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bagian Keuangan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 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 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 Umum dan Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahun 2021, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2021 dan Rencana Strategik 2013-2021 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2022

KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN



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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

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

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

B. Struktur Jabatan

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

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

I. Administrasi Umum

1. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
2. Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor
3. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
4. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan
5. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor
6. Penyediaan Alat Tulis Kantor
7. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
8. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
9. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
10. Rapat-rapat Kordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah
11. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
12. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor
13. Penyediaan Makanan dan Minuman
14. Penyediaan Jasa Jaminan Barang Milik Daerah
15. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
16. Pengadaan Peralatan Gedung Kantor
17. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional

II. Peningkatan Disiplin dan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

1. Pendidikan dan Pelatihan Formal

Secara lengkap Perjanjian Kinerja 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 2021 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 2021 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini:

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

NO	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI					Nilai Capaian
					Tw1	Tw2	Tw3	Tw4	Capaian Akhir	
1	Administrasi Umum	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bulan tercukupinya kebutuhan Bahan Bacaan/Buku Perpustakaan Perangkat Daerah	12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%
		Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	Jumlah bulan tercukupinya Pemeliharaan Rutin /Berkala Sarana Kantor dan Rumah Tangga Perangkat Daerah	12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%
		Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah bulan terpenuhinya jasa Kebersihan dan Pelayanan Perkantoran Perangkat Daerah	12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%
		Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Jumlah bulan terpenuhinya jasa Kebersihan dan Pelayanan Perkantoran Perangkat Daerah	12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%
		Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Jumlah bulan terpenuhinya jasa Kebersihan dan Pelayanan Perkantoran Perangkat Daerah	12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%
		Penyediaan Alat Tulis Kantor	Jumlah bulan terpenuhinya jasa Kebersihan dan Pelayanan Perkantoran Perangkat Daerah	12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah bulan terpenuhinya jasa Kebersihan dan Pelayanan Perkantoran Perangkat Daerah	12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah bulan terpenuhinya jasa Kebersihan dan Pelayanan Perkantoran Perangkat Daerah	12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah bulan terpenuhinya Jasa Komunikasi, Air dan Listrik Perangkat Daerah	12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%
		Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar 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	12 bulan	100%
		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah bulan terpenuhinya Pelayanan Jasa Surat Menyurat dan Kearsipan Perangkat Daerah	12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%

	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	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	12 bulan	100%
	Penyediaan Makanan dan Minuman	Jumlah bulan terpenuhinya Penyediaan Makanan Minum Rapat Perangkat Daerah	12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%
	Penyediaan Jasa Jaminan Barang Milik Daerah	Jumlah bulan terpenuhinya premi asuransi barang milik daerah	12 Bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	3 bulan	12 bulan	100%
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah laporan informasi publik perangkat daerah	4 Dokumen		2 dokumen			4 dokumen	100%
	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	Jumlah unit penyediaan sarana dan prasarana kantor perangkat	88 Unit	20 Unit	33 Unit	10 Unit	25 Unit	88 Unit	100%
	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	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	12 bulan	100%
2	Peningkatan Disiplin dan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat/Workshop/Bintek/Seminar	35 Orang	10 orang	31 orang	0 orang	6 orang	47 orang	134%
Rata-Rata Capaian									102%

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dari 2 kegiatan dan 18 sub-sub kegiatan dengan indikator rata-rata capaian kerjanya **102 %** atau "**Sangat Baik**"

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

Tabel 2.3
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Tahun Anggaran 2021

No	Kegiatan	Sub-Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Administrasi Umum	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	8.657.000	8.607.500	99,43
		Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	768.341.000	750.402.369	97,67
		Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	606.635.000	601.547.629	99,16
		Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	9.328.069.000	6.286.475.000	67,39
		Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	2.109.401.000	2.109.400.152	100,00
		Penyediaan Alat Tulis Kantor	117.120.000	116.428.790	99,41
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	76.451.000	76.451.000	100,00
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	99.541.000	99.541.000	100,00
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	1.923.395.000	1.697.454.183	88,25
		Rapat-rapat Kordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	276.898.000	269.206.741	97,22
		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	18.515.000	17.367.220	93,80
		Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	1.422.346.000	1.415.942.935	99,55
		Penyediaan Makanan dan Minuman	38.650.000	38.645.279	99,99
		Penyediaan Jasa Jaminan Barang Milik Daerah	195.000.000	193.266.784	99,11
		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	176.250.000	172.096.044	97,64
		Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	1.538.512.000	1.453.438.390	94,47
		Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	216.210.000	210.951.082	97,57
		2	Peningkatan Disiplin dan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Pendidikan dan Pelatihan Formal	78.410.000
Rata-Rata Penyerapan Anggaran					94,57

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (cost per putcomes) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebesar 100% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 94,57%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2021 rata-rata telah melebihi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 94,57% tersebut artinya Kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian **"baik"** dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp.3.425.108.882,00 atau sebesar 5,43%.

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

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 102 %, sehingga dapat dikategorikan "**Sangat Baik**" artinya capaian kinerja melebihi target yang ditetapkan.

B. Rekomendasi

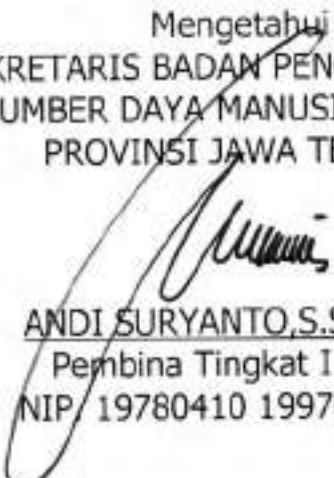
Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian tahun 2022 adalah sebagai berikut :

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

Semarang,

2022

Mengetahui
SEKRETARIS BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH



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

KEPALA SUB BAGIAN
UMUM DAN KEPEGAWAIAN



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