



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH 2021



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

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI ii

DAFTAR TABEL iii

DAFTAR GAMBAR iv

KATA PENGANTAR v

BAB I..... 1

PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang..... 1

1.2. Struktur Organisasi dan Tata Kerja..... 2

1.3. Aspek Strategis Organisasi & Permasalahan Utama 6

1.4. Landasan Hukum 8

1.5. Sistematika 9

BAB II 11

PERENCANAAN KINERJA..... 11

2.1. Rencana Strategis 11

2.2. Rencana Kinerja..... 13

2.3. Perjanjian Kinerja..... 14

BAB III 17

AKUNTABILITAS KINERJA..... 17

3.1. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI 17

3.2. ANALISIS CAPAIAN KINERJA 17

3.3. Realisasi Anggaran 25

BAB IV..... 27

4.1. KESIMPULAN 27

4.2. SARAN 27

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 DATA PEGAWAI BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN..... 4

TABEL 1.2 DATA PEGAWAI BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH BERDASARKAN JABATAN..... 5

TABEL 1.3 DATA SUMBER DAYA SARANA DAN PRASARANA BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH..... 5

TABEL 2.1 KETERKAITAN TUJUAN, SASARAN, INDIKATOR KINERJA, DAN TARGET KINERJA BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH 12

TABEL 2.2 KETERKAITAN TUJUAN, SASARAN, INDIKATOR KINERJA, SATUAN DAN TARGET BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH 12

TABEL 2.3 KETERKAITAN PERJANJIAN KINERJA BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH 12

TABEL 2.4 KETERKAITAN PROGRAM DAN KEGIATAN BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH 12

TABEL 3.1 CAPAIAN KINERJA TUJUAN DAN SASARAN BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2021 18

TABEL 3.2 PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2019-2021 19

TABEL 3.3 PERBANDINGAN REALISASI KINERJA TAHUN 2021 DENGAN TARGET AKHIR TAHUN 2023 BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH 20

TABEL 3.4 ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN KINERJA BPSDMD PROV. JATENG 21

TABEL 3.5 PENGGUNAAN SUMBER DAYA ANGGARAN/KEUANGAN DALAM PENCAPAIAN TUJUAN DAN SASARAN BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2021 22

TABEL 3.6 PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DENGAN TARGET TAHUN 2021 BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH..... 22

TABEL 3.7 REALISASI ANGGARAN BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2021 25

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1
STRUKTUR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI JAWA
TENGAH 4

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) 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 dan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa output maupun outcomes.

Disisi lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan dan solusi dalam pelaksanaan tugas, pokok, dan fungsi sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah (Peraturan IKU Instansi).

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rancangan Kerja Tahunan 2021, Perjanjian Kinerja Tahun 2021 dan Rencana Strategis 2018 – 2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2021 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2022

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH



Drs. MOHAMAD ARIEF IRWANTO, M.Si

Pembina Utama Madya
NIP, 19680614 199001 1 001

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan percepatan pembangunan nasional dan daerah, serta pelayanan prima dan professional kepada masyarakat sekaligus menjadi *Problem Solving* atas permasalahan yang terjadi di Jawa Tengah, diperlukan Sumber Daya Aparatur Pemerintahan yang berkualitas, memiliki integritas dan profesionalisme, serta berkompeten dalam melaksanakan tugas jabatannya.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu unsur terpenting dalam penyelenggaraan pemerintahan, terutama dalam suatu Organisasi Pemerintah. Segala potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki dapat dimanfaatkan sebagai salah satu bentuk upaya dalam meraih keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut juga selaras dalam kebutuhan sebuah negara. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya strategis yang berperan menunjang kinerja pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan publik. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), dalam pasal 11 disebutkan bahwa tugas utama pegawai ASN salah satunya adalah "Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas".

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah merupakan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah yang menjalankan fungsi penunjang urusan pemerintahan di Bidang Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) ASN yang menjadi kewenangan daerah. BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dibentuk untuk mempersiapkan Sumber Daya Manusia ASN yang kompeten, profesional, dan berintegritas melalui Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur agar dapat menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang prima (*Excellence Public Service*). Oleh karena itu, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai tujuan dan sasaran pencapaian kinerja berdasarkan indikator-indikator kinerja yang dapat dipertanggung jawabkan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 ini disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Hal ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas dalam rangka mendorong terwujudnya sebuah tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) di Indonesia, khususnya di Provinsi Jawa Tengah.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 ini, diharapkan dapat :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dicapai oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dalam periode Tahun Anggaran 2021.
2. Mendorong BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat.
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dalam peningkatan kinerja.
4. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat dan penerima manfaat atas kinerja yang dilaksanakan oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui kegiatan pengembangan kompetensi ASN.

1.2. Struktur Organisasi dan Tata Kerja

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang merupakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di Bidang Pengelolaan Sumber Daya Manusia ASN yang menjadi kewenangan daerah. BPSDMD Provinsi Jawa Tengah merupakan nomenklatur baru dari Badan Pendidikan dan Pelatihan (Badan Diklat) Provinsi Jawa Tengah, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Perubahan nomenklatur tersebut tidak hanya sekedar pergantian nama organisasi, tetapi juga termasuk perubahan yang cukup signifikan pada tugas pokok dan fungsi organisasi. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah merupakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di Bidang Pengelolaan Sumber Daya Manusia ASN yang menjadi kewenangan daerah. Tugas tersebut menyiratkan sebuah tanggung jawab yang semakin luas, bukan lagi sekedar penyelenggara pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya perubahan nomenklatur seperti tersebut diatas, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah diharapkan dapat menjalankan perannya sebagai "Problem Solving" di Provinsi Jawa Tengah dengan mencetak alumni-alumni pelatihan yang kompeten dalam mewujudkan ASN Ber-AKHLAK di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. BPSDMD Provinsi Jawa Tengah memiliki tugas “Membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah”.

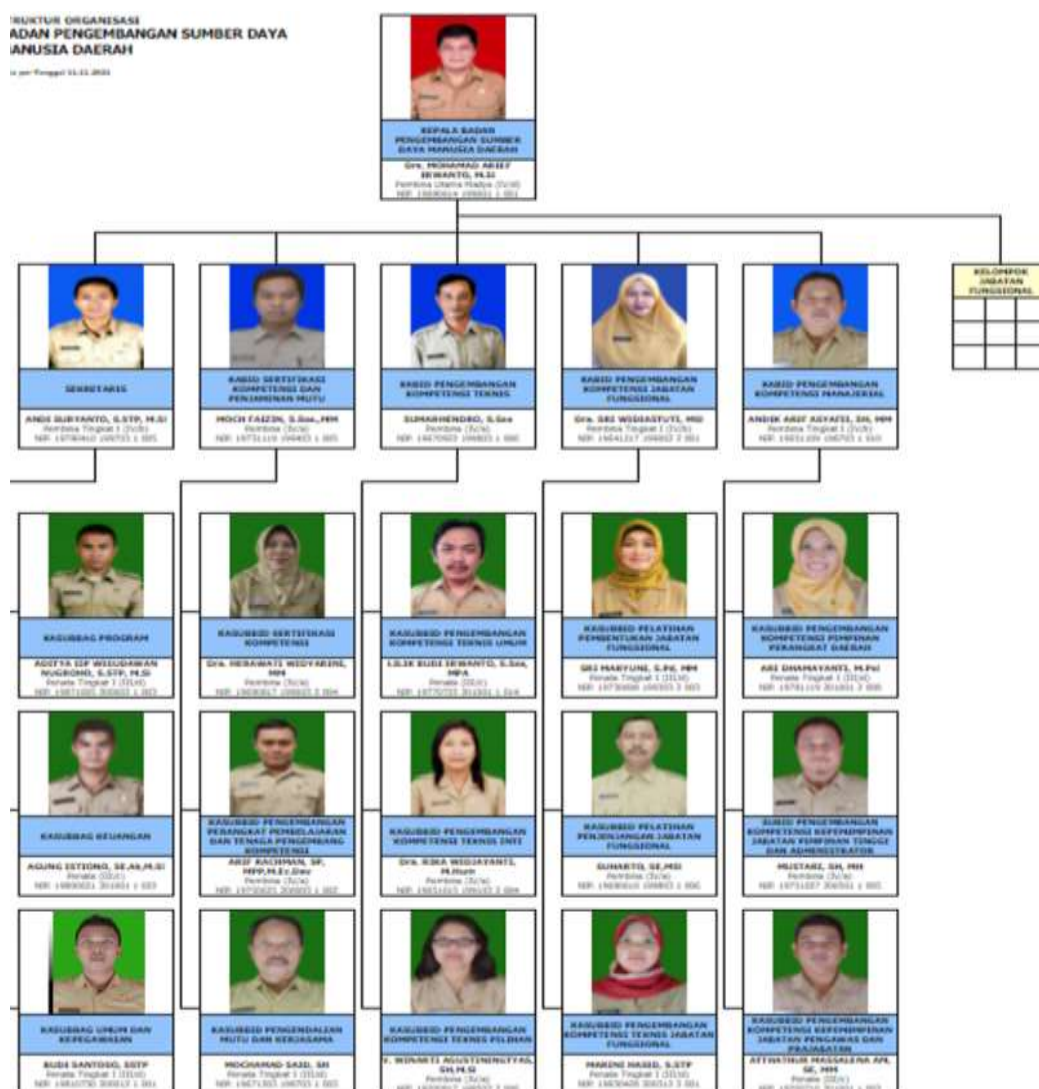
Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana tersebut diatas, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah menyelenggarakan fungsi :

1. Penyusunan kebijakan teknis pengembangan sumber daya manusia ASN;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia ASN;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengembangan sumber daya manusia ASN;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang pengembangan sumber daya manusia ASN;
5. Pelaksanaan dan pembinaan administrasi dan kesekretariatan kepada seluruh unit kerja di lingkungan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah;
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur, sesuai tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi seperti tersebut diatas, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah didukung dengan struktur organisasi yang terdiri dari unsur pimpinan sampai kepada jenjang berada di bawahnya sebagai unsur pelaksana dan kelompok jabatan fungsional. Susunan organisasi dan tata kerja BPSDMD Provinsi Jawa Tengah memiliki komposisi sebagai berikut :

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

Struktur organisasi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah ditunjukkan dalam bagan sebagai berikut :



Gambar 1 STRUKTUR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

Sedangkan untuk dukungan Sumber Daya Manusia yang ada di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sebanyak 260 orang pegawai. Komposisi untuk Jabatan Struktural di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah terdiri dari 1 (satu) orang Pejabat Eselon II, 5 (lima) orang Pejabat Eselon III, 15 (lima belas) orang Pejabat Eselon IV. Untuk Jabatan Fungsional yang ada terdiri dari 1 (satu) orang Dokter Umum, dan 56 (lima puluh enam) orang Widyaiswara. Data kepegawaian BPSDMD Provinsi Jawa Tengah secara lebih rinci akan dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1

**DATA PEGAWAI BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH
BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN**

NO	JABATAN	PENDIDIKAN						
		S3	S2	S1	DIPLOMA	SLTA	SLTP	SD
1	Struktural dan JFU	-	27	35	11	29	4	5

NO	JABATAN	PENDIDIKAN						
		S3	S2	S1	DIPLOMA	SLTA	SLTP	SD
2	Dokter	-	-	1	-	-	-	-
3	Widyaiswara	6	49	1	-	-	-	-
4	CPNS	-	-	5	6	-	-	-
5	Non PNS	-	-	28	7	45	1	1
JUMLAH		6	76	69	24	74	5	6

Tabel 1.2

DATA PEGAWAI BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH
BERDASARKAN JABATAN

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Struktural	21
2	Fungsional Umum	89
3	Dokter	1
4	Widyaiswara	56
5	CPNS	11
6	Non PNS	82
JUMLAH		260

Dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi sebagai Penunjang Urusan Pemerintahan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN, selain didukung dengan Sumber Daya Manusia yang berkompeten di bidangnya, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah juga didukung dengan adanya Fasilitas (Sarana dan Prasarana) yang sangat memadai. Fasilitas tersebut terdiri dari sarana dan prasarana utama, serta sarana dan prasarana pendukung yang dapat menunjang kegiatan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sebagai Penyelenggara Kegiatan Pelatihan. Fasilitas Sarana dan Prasarana yang ada di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, secara lebih rinci akan dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3

DATA SUMBER DAYA SARANA DAN PRASARANA
BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH

NO	GEDUNG/RUANG	JUMLAH	KAPASITAS
1	Balai SASANA WIDYA PRAJA	1 Unit	500 Orang

NO	GEDUNG/RUANG	JUMLAH	KAPASITAS
2	Aula MURIA	1 Unit	300 Orang
3	Gedung Pendidikan Eksekutif MERAPI	1 Unit	190 Orang
4	Gedung Pendidikan SINDORO	1 Unit	400 Orang
5	Gedung Pendidikan MERBABU	1 Unit	400 Orang
6	Gedung Pendidikan MURIA	1 Unit	80 Orang
7	Gedung Pendidikan SUMBING I	1 Unit	320 Orang
8	Gedung Pendidikan SUMBING II	1 Unit	230 Orang
9	Asrama SINDORO I, II, dan III	3 Unit	336 Orang
10	Asrama MURIA I dan II	2 Unit	76 Orang
11	Asrama SUMBING I, II, III, dan IV	4 Unit	308 Orang
12	Asrama Eksekutif MERAPI	1 Unit	100 Orang
JUMLAH		18 Unit	3.240 Orang

1.3. Aspek Strategis Organisasi & Permasalahan Utama

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Tengah (RPJMD) Tahun 2018 – 2023 telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2019. RPJMD tersebut merupakan penjabaran visi, misi, dan program Kepala Daerah yang penyusunannya berpedoman pada Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Tengah Tahun 2005 – 2025.

Visi dan Misi Provinsi Jawa Tengah yang ditetapkan untuk periode RPJMD di Tahun 2018 -2023, yaitu :

VISI

MENUJU JAWA TENGAH SEJAHTERA DAN BERDIKARI
"Tetep Mboten Korupsi, Mboten Ngapusi"

MISI

1. Membangun masyarakat Jawa Tengah yang religius, toleran dan guyub untuk menjaga Negara Kesatuan Republik Indonesia;
2. Mempercepat Reformasi Birokrasi serta memperluas sasaran ke Pemerintah kabupaten/Kota;
3. Memperkuat kapasitas ekonomi rakyat dan memperluas lapangan kerja untuk mengurangi kemiskinan dan pengangguran;

4. Menjadikan masyarakat Jawa Tengah lebih sehat, lebih pintar, lebih berbudaya, dan mencintai lingkungan.

Selain Visi dan Misi tersebut diatas juga terdapat **10 Program Unggulan** Provinsi Jawa Tengah, yaitu :

1. Sekolah Tanpa Sekat : Pelatihan tentang demokrasi pemilu, gender, anti korupsi, dan magang gubernur untuk siswa SMA/SMK;
2. Peningkatan peran rumah ibadah, fasilitasi pendakwah dan guru ngaji;
3. Reformasi Birokrasi di Kabupaten/Kota berbasis teknologi informasi dan sistem layanan terintegrasi;
4. Satuan Tugas kemiskinan, bantuan desa, dan rumah sederhana layak huni;
5. Obligasi daerah, kemudahan akses kredit UMKM, penguatan BUMDes, dan pelatihan *Start Up* untuk wirausahawan muda;
6. Menjaga harga komoditas dan asuransi gagal panen untuk petani, serta melindungi kepentingan nelayan;
7. Pengembangan transportasi massal, revitalisasi jalur kereta dan bandara, serta pembangunan embung/irigasi;
8. Pembukaan kawasan industri baru dan rintisan pertanian terintegrasi;
9. Rumah Sakit tanpa Dinding, sekolah gratis untuk SMAN, SMKN, SLB, dan bantuan sekolah swasta, pondok pesantren, madrasah, dan difabel;
10. Festival Seni serta pengembangan infrastruktur olahraga, rumah kebudayaan, dan kepedulian lingkungan.

Berdasarkan Visi, Misi, dan Program Unggulan Provinsi Jawa Tengah seperti tersebut diatas, serta berpedoman pada tugas pokok dan fungsi organisasinya, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah mendukung dalam perwujudan Misi Ke-2 RPJMD Jawa Tengah Tahun 2018 -2023, yaitu : "Mempercepat Reformasi Birokrasi serta memperluas sasaran ke Pemerintah Kabupaten/Kota".

Melihat dari hal tersebut diatas, sumber daya aparatur mempunyai peran utama sebagai pelaksana peraturan perundang-undangan, menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik, pengelola pemerintahan, manager/corporate leader, dan administrator (pengelola aset dan keuangan negara/daerah). Sehingga tuntutan Reformasi Birokrasi atau tata kelola pemerintahan yang baik secara langsung akan membawa konsekuensi pada masalah kinerja aparatur.

Sehingga kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau di kedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah, karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka panjang, dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan di masa yang akan datang dengan identifikasi isu strategis dilakukan melalui forum "*Focused Group Discussion*" (FGD) dengan melibatkan para pakar, yang

kemudian dilakukan pembobotan terhadap isu-isu terpilih yang sudah di uji melalui beberapa tolok ukur, diantaranya : Aktualitas, Problematik, Kekhalayakan, dan Layak. Permasalahan utama yang dihadapi oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah di tahun 2021 dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, yaitu :

1. Disruption Era (V.U.C.A) yang terjadi di dunia termasuk di Indonesia, mempengaruhi kebijakan dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi dalam mendorong pencapaian tujuan organisasi;
2. Peran pemerintah dalam penentuan strategi pengembangan kompetensi bagi ASN dalam mengembangkan potensi dan memenuhi kebutuhan organisasi di era pandemi Covid-19;
3. Transformasi paradigma pengembangan kompetensi dari *Training and Development* menjadi *In Learning Development*, dengan mempertimbangkan efektifitas pembelajaran dan efisiensi anggaran;
4. Adaptasi dan Inovasi dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN di Provinsi Jawa Tengah menyesuaikan dengan kondisi dan perkembangan zaman;
5. Kapasitas SDM dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi secara online/virtual dengan memanfaatkan teknologi informasi.

Untuk menjawab dampak yang signifikan dengan melakukan peningkatan kapasitas dan kinerja aparatur dengan berbagai upaya peningkatan kompetensi, diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan. Harapannya meningkatnya pengetahuan, keterampilan serta sikap dan perilaku aparatur, sehingga mampu melaksanakan tugas dan fungsi sesuai jabatan secara kompeten dan berintegritas. Dalam melaksanakan fungsi pendidikan dan pelatihan aparatur BPSDMD Provinsi Jawa Tengah telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2018 – 2023 yang memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan yang dilakukan dalam tahun 2018 – 2023 beserta target keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*) yang akan dicapai. Ada 3 (tiga) komponen utama yang berpengaruh dalam upaya pengembangan kompetensi SDM Aparatur, yaitu :

1. Standarisasi (kompetensi, lisensi, dan perangkat pembelajaran);
2. Sertifikasi; dan
3. Pengembangan Kompetensi (pelatihan, seminar, kursus, dll.)

1.4. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 ini adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 5 tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran negara Republik Indonesia Nomor 4421);

2. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai negeri Sipil;
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
8. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016 Nomor 9);
9. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018 – 2023 (Lembaran daerah provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 110);
10. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah (Berita Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016 Nomor 84);
11. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Fasilitas Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Provinsi Jawa Tengah;
12. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 23 tahun 2020 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021.

1.5. Sistematika

Sistematika penulisan dalam Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 ini adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi organisasi.

Bab II Perencanaan Kinerja

Pada bab ini diuraikan ringkasan / ikhtisar perjanjian kinerja tahun 2021 BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.

Bab III Akuntabilitas Kinerja

A. Capaian Kinerja Organisasi

Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut :

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
5. Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;
6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja).

B. Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

LAMPIRAN

1. Perjanjian Kinerja
2. Lain-Lain yang dianggap perlu

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. Rencana Strategis

Dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan, perlu ditopang dengan komitmen dan langkah gerak yang sinergis instansi pemerintah. Oleh karena itu dalam mewujudkan kinerja instansi, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah memerlukan sebuah landasan dalam melaksanakan kinerja sesuai tugas dan fungsinya. Sebagai bagian dari Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, maka BPSDMD turut menunjang visi dan misi pembangunan yang telah disusun berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018 – 2023.

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

1. RPJMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018 – 2023;
2. Rencana Strategis (Renstra) Perubahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018 – 2023;
3. Rencana Kerja (Renja) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021; dan
4. Perjanjian Kinerja (PK) BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagaimana diatur dalam Peraturan gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016, maka Tujuan yang akan dicapai oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sebagai wujud pencapaian Visi dan Misi Pembangunan yaitu :

1. Mewujudkan ASN yang kompeten menjalankan tugas jabatan; dan
2. Meningkatkan tata kelola organisasi perangkat daerah.

Berdasarkan Tujuan Organisasi seperti tersebut diatas, terdapat 4 (empat) Sasaran yang ingin dicapai oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah di Tahun 2021, yaitu :

1. Meningkatnya kompetensi ASN;
2. Meningkatnya penjaminan kompetensi ASN;
3. Meningkatnya kualitas pelayanan perangkat daerah; dan
4. Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Tengah (RPJMD) Tahun 2018 – 2023 telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2019. RPJMD tersebut merupakan penjabaran visi, misi, dan program Kepala Daerah

yang penyusunannya berpedoman pada Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Tengah Tahun 2005 – 2025.

Visi dan Misi Provinsi Jawa Tengah yang ditetapkan untuk periode RPJMD di Tahun 2018 – 2023, yaitu :

1. Visi

MENUJU JAWA TENGAH SEJAHTERA DAN BERDIKARI

"Tetep Mboten Korupsi, Mboten Ngapusi"

2. Misi

- a. Membangun masyarakat Jawa Tengah yang religius, toleran dan guyub untuk menjaga Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- b. Mempercepat Reformasi Birokrasi serta memperluas sasaran ke Pemerintah kabupaten/Kota;
- c. Memperkuat kapasitas ekonomi rakyat dan memperluas lapangan kerja untuk mengurangi kemiskinan dan pengangguran;
- d. Menjadikan masyarakat Jawa Tengah lebih sehat, lebih pintar, lebih berbudaya, dan mencintai lingkungan.

3. Tujuan & Sasaran (contoh table).

Keterkaitan antara Tujuan, Sasaran, serta Indikator yang digunakan sebagai ukuran keberhasilan dalam pencapaian Tujuan dan Sasaran akan dijelaskan lebih rinci dalam tabel 2.1 dibawah ini :

Tabel 2.1

**KETERKAITAN TUJUAN, SASARAN, INDIKATOR KINERJA,
DAN TARGET KINERJA BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH**

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN				
				2019	2020	2021	2022	2023
1	Mewujudkan ASN yang Kompeten Menjalankan Tugas Jabatan		Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar	79,29	84,29	89,29	94,29	99,29
		1.1 Meningkatnya Kompetensi ASN	Presentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	10	15	20	25	30
		1.2 Meningkatnya Penjaminan Kompetensi ASN	Presentase ASN yang tersertifikasi kompetensi	35,01	35,03	35,05	35,06	35,08
2	Meningkatkan Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah		Nilai Kepuasan Masyarakat	78,00	80,00	80,20	80,50	81,00

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN				
				2019	2020	2021	2022	2023
		2.1 Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat	78,00	79,00	80,00	81,00	81,50
		2.2 Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Organisasi Perangkat Daerah (OPD)	72,00	72,50	72,60	72,70	72,80

2.2. Rencana Kinerja

Berdasarkan tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Renstra BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018 – 2023 dan Perjanjian Kinerja Kepala BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021, tujuan dan sasaran strategis yang harus dicapai oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah akan dijelaskan lebih rinci dalam tabel 2.2 berikut ini :

Tabel 2.2

**KETERKAITAN TUJUAN, SASARAN,
INDIKATOR KINERJA, SATUAN DAN TARGET
BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH**

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1	Mewujudkan ASN yang Kompeten Menjalankan Tugas Jabatan.		Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar.	%	89.29
	1.1	Meningkatnya Kompetensi ASN	Presentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	%	20
	1.2	Meningkatnya Penjaminan Kompetensi ASN	Presentase ASN yang tersertifikasi kompetensi	%	35,05
2	Meningkatkan Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah		Nilai Kepuasan Masyarakat.	Nilai	80.2
	2.1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat.	Nilai	80
	2.2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.	Nilai SAKIP BPSDMD	Nilai	72,6

2.3. Perjanjian Kinerja

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

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

Perjanjian Kinerja (PK) pada dasarnya merupakan pernyataan komitmen pimpinan atas apa yang akan dicapai selama dalam kurun waktu 1 (satu) Tahun Anggaran dengan mempertimbangkan tugas pokok dan fungsi, serta segala sumber daya yang dimiliki. Sehingga dalam Perjanjian Kinerja terdapat Indikator Kinerja sebagai salah satu tolok ukur dalam menghitung tingkat keberhasilan atas tercapainya sasaran strategis yang dibuat.

Selain perjanjian kerja antara Kepala Daerah dan Kepala SKPD, perjanjian kinerja juga dibuat sebagai penugasan dari pimpinan instansi tertinggi kepada pimpinan di level di bawahnya untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup output dan outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahunan-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Pengukuran Keterkaitan Perjanjian kinerja sasaran dilakukan berdasar pada Indikator Kinerja yang telah ditetapkan. Adapun Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran Strategis telah dijelaskan pada tabel diatas, dengan capaian sebagaimana tersaji pada tabel 2.3 berikut ini :

Tabel 2.3

**KETERKAITAN PERJANJIAN KINERJA
BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH**

NO.	TUJUAN / SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1	Tujuan : Mewujudkan ASN yang kompeten menjalankan tugas jabatan	Persentase ASN yang memiliki Kompetensi sesuai Standar	%	89,29
	Sasaran : ➤ Meningkatnya kompetensi ASN ➤ Meningkatnya penjaminan kompetensi ASN	➤ Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya ➤ Persentase ASN yang tersertifikasi kompetensi	% %	20 35,05
2	Tujuan : Meningkatkan Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat	Nilai	80,20
	Sasaran : ➤ Meningkatnya kualitas pelayanan perangkat daerah ➤ Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	➤ Nilai Kepuasan Masyarakat ➤ Nilai SAKIP Organisasi Perangkat Daerah (OPD)	Nilai Nilai	80 72,60

Sebagai wujud penugasan dari Gubernur Jawa Tengah kepada Kepala BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, di dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021 BPSDMD Provinsi Jawa Tengah melaksanakan 2 (dua) Program dengan 6 (enam) Kegiatan yang didukung dengan APBD Provinsi Jawa Tengah sebesar Rp 59.488.773.000,- adapun rincian sebagaimana disajikan pada tabel 2.4 dibawah ini :

Tabel 2.4

**KETERKAITAN PROGRAM DAN KEGIATAN
BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH**

NO.	PROGRAM / KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	TARGET	ANGGARAN
1	Program Penunjang urusan Pemerintahan Daerah	➤ Administrasi Keuangan ➤ Administrasi Umum ➤ Peningkatan Disiplin dan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase ketercapaian pelayanan umum, kepegawaian dan keuangan perangkat daerah	100 %	Rp. 45.504.401.000,-
		Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian perencanaan dan evaluasi kinerja OPD	100 %	Rp. 335.761.000,-
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase perencanaan Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti Indeks Penjaminan Mutu Pelaksanaan Pelatihan Persentase PNS yang lulus Uji Kompetensi	78 % 3,5 90 %	Rp. 11.342.974.000,-

NO.	PROGRAM / KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	TARGET	ANGGARAN
			Persentase ASN yang lulus Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional	100 %	
			Persentase ASN yang lulus Latsar CPNS	100 %	
			Persentase ASN yang lulus Pengembangan Kompetensi Manajerial	100 %	
		Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang lulus Pengembangan Kompetensi Teknis	100 %	Rp. 2.305.637.000,-
	JUMLAH			99,63 %	Rp. 59.488.773.000,-

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

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

Dari sisi akuntabilitas, capaian kinerja BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 diukur melalui evaluasi keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, dengan menggunakan skala pengukuran sebagai berikut :

Skala nilai peringkat kinerja adalah sebagai berikut :

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

3.2. ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Pada sub bab ini disajikan kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut :

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;

Tabel 3.1

CAPAIAN KINERJA TUJUAN DAN SASARAN
BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2021

NO	TUJUAN/ SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN %	SUMBER DATA	KATEGORI
I.	TUJUAN 1 : MEWUJUDKAN ASN YANG KOMPETEN MENJALANKAN TUGAS JABATAN	Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar.	89,29 %	93,22 %	104,40%	Econtrolling.jatengprov.go.id	Sangat Baik
	SASARAN 1 : Meningkatnya Kompetensi ASN.	Presentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya.	20,00 %	25,36 %	126,80%	Econtrolling.jatengprov.go.id	Sangat Baik
	SASARAN 2 : Meningkatnya Penjaminan Kompetensi ASN.	Presentase ASN yang tersertifikasi kompetensinya.	35,05 %	36,36 %	103,74%	Econtrolling.jatengprov.go.id	Sangat Baik
II.	TUJUAN 2 : Meningkatkan Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah.	Nilai Kepuasan Masyarakat.	80,20 %	81,88 %	102,09 %	Econtrolling.jatengprov.go.id	Sangat Baik
	SASARAN 1 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah.	Nilai Kepuasan Masyarakat.	80,00 %	83,12 %	103,90 %	Econtrolling.jatengprov.go.id	Sangat Baik
	SASARAN 2 : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.	Nilai SAKIP Perangkat Daerah.	72,60%	80,64 %	111,07 %	Econtrolling.jatengprov.go.id	Sangat Baik

2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir (minimal 3 tahun);

Tabel 3.2

PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA
BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH
TAHUN 2019-2021

NO	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	2019			2020			2021		
			Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %
I.	TUJUAN 1 : MEWUJUD KAN ASN YANG KOMPETE N MENJALAN KAN TUGAS JABATAN	Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar.	79.29 %	77.85 %	98.18 %	84,29 %	82,87 %	98,32 %	89,29 %	93,22 %	104,40 %
	SASARAN 1 : Meningkat nya Kompetens i ASN.	Presentase ASN yang ditingkatka n kompetensi nya.	10 %	10,79 %	107,90 %	15,00 %	15,66 %	104,40 %	20,00 %	25,36 %	126,80 %
	SASARAN 2 : Meningkat nya Penjaminan Kompetens i ASN.	Presentase ASN yang tersertifikas i kompetensi nya.	35,01 %	35,22 %	100,60 %	35,03 %	35,42 %	101,11 %	35,05 %	36,36 %	103,74 %
II.	TUJUAN 2 : Meningkatka n Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah.	Nilai Kepuasan Masyarakat.	78.00 %	78.00 %	100.00 %	80,00 %	80,06 %	100,08 %	80,20 %	81,88 %	102,09 %
	SASARAN 1 : Meningkatny a Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah.	Nilai Kepuasan Masyarakat.	78 %	78,13 %	100,17 %	79,00 %	83,12 %	105,22 %	80,00 %	83,12 %	103,90 %
	SASARAN 2 : Meningkatny a Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.	Nilai SAKIP Perangkat Daerah.	72 %	76 %	105,56 %	72,50 %	77,01 %	106,22 %	72,60 %	80,64 %	111,07 %

3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;

Tabel 3.3

**PERBANDINGAN REALISASI KINERJA
TAHUN 2021 DENGAN TARGET AKHIR TAHUN 2023
BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH**

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian 2021	Target Akhir 2023	% Capaian	Tingkat Kemajuan
I.	TUJUAN 1 : MEWUJUDKAN ASN YANG KOMPETEN MENJALANKAN TUGAS JABATAN	Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar.	104,40%	90 %	116,00%	Sangat baik
	SASARAN 1 : Meningkatnya Kompetensi ASN.	Presentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya .	126,80%	95 %	133,47%	Sangat baik
	SASARAN 2 : Meningkatnya Penjaminan Kompetensi ASN.	Presentase ASN yang tersertifikasi kompetensinya .	103,74%	91 %	114,00%	Sangat baik
II.	TUJUAN 2 : Meningkatkan Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah.	Nilai Kepuasan Masyarakat.	102,09 %	81,50 %	125,26%	Sangat baik
	SASARAN 1 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah.	Nilai Kepuasan Masyarakat.	103,90 %	81,50 %	127,48%	Sangat baik
	SASARAN 2 : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.	Nilai SAKIP Perangkat Daerah.	111,07 %	70,00 %	158,67%	Sangat baik

4. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;

Tabel 3.4

**ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN KINERJA
BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH**

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Analisis Keberhasilan/ Kegagalan	Solusi yang dilakukan
I.	TUJUAN 1 : MEWUJUDKAN ASN YANG KOMPETEN MENJALANKAN TUGAS JABATAN	Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar.	89,29 %	93,22 %	104,40%	Sangat baik	Tidak ada dikarenakan capaian di atas 100%
	SASARAN 1 : Meningkatnya Kompetensi ASN.	Presentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya.	20,00 %	25,36 %	126,80%	Sangat baik	Tidak ada dikarenakan capaian di atas 100%
	SASARAN 2 : Meningkatnya Penjaminan Kompetensi ASN.	Presentase ASN yang tersertifikasi kompetensinya.	35,05 %	36,36 %	103,74%	Sangat baik	Tidak ada dikarenakan capaian di atas 100%
II.	TUJUAN 2 : Meningkatkan Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah.	Nilai Kepuasan Masyarakat.	80,20 %	81,88 %	102,09 %	Sangat baik	Tidak ada dikarenakan capaian di atas 100%
	SASARAN 1 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah.	Nilai Kepuasan Masyarakat.	80,00 %	83,12 %	103,90 %	Sangat baik	Tidak ada dikarenakan capaian di atas 100%
	SASARAN 2 : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.	Nilai SAKIP Perangkat Daerah.	72,60%	80,64 %	111,07 %	Sangat baik	Tidak ada dikarenakan capaian di atas 100%

Tujuan dan sasaran capaian realisasi rata-rata diatas 100% dari target yang telah ditetapkan sehingga tidak diperlukan solusi.

5. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;

Memuat analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran perangkat daerah

Tabel 3.5
**PENGUNAAN SUMBER DAYA ANGGARAN/KEUANGAN
DALAM PENCAPAIAN TUJUAN DAN SASARAN
BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2021**

No	Tujuan/ Sasaran	INDIKATOR KINERJA			ANGGARAN			Tingkat Efisiensi
		Target	Realisasi	Capaian %	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian %	
1.	TUJUAN 1 : Mewujudkan Asn Yang Kompeten Menjalankan Tugas Jabatan	89,29 %	93,22 %	104,40%	Rp 13.648.611.000	Rp 10.837.118.526	79,4%	Sangat efisien
	SASARAN 1: Meningkatnya Kompetensi ASN.	20,00 %	25,36 %	126,80%	Rp 13.334.538.000	Rp. 10.552.162.426	79,13%	Sangat efisien
	SASARAN 2 : Meningkatnya Penjaminan Kompetensi ASN.	35,05 %	36,36 %	103,74%	Rp 314.073.000	Rp 284.956.100	90,73%	Sangat efisien
2.	TUJUAN 2 : Meningkatkan Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah	80,20 %	81,88 %	102,09 %	Rp 45.840.162.000	Rp 41.591.019.926	90,73%	Sangat efisien
	SASARAN 1 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah.	80,00 %	83,12 %	103,90 %	Rp 45.504.401.000	Rp. 41.297.254.785	90,75%	Sangat efisien
	SASARAN 2 : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.	72,60%	80,64 %	111,07 %	Rp 335.761.000	Rp. 293.765.141	87,49%	Sangat efisien
	RATA-RATA			108,66%			86,37%	

Efisiensi capaian anggaran BPSDMD masuk kategori sangat efisien dikarenakan dengan rata-rata capaian anggaran sebesar 86,37% mampu mencapai hasil sangat optimal di rata-rata capaian kinerja sebesar 108,66%.

6. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Tabel 3.6
**PERBANDINGAN REALISASI KINERJA
DENGAN TARGET TAHUN 2021
BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH**

No	Tujuan/ Sasaran	Target	% Capaian	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang/ Tidak menunjang
1.	TUJUAN 1 : Mewujudkan ASN Yang Kompeten Menjalankan Tugas Jabatan	89,29 %	93,22 %				

No	Tujuan/ Sasaran	Target	% Capaian	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang/ Tidak menunjang
	SASARAN 1: Meningkatnya Kompetensi ASN.	20,00 %	25,36 %	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1. Jumlah peserta pelatihan penjenjangan jabatan fungsional	68,43 %	menunjang
					2. Jumlah peserta pelatihan pembentukan jabatan fungsional	100 %	menunjang
					3. Jumlah Metode Pengembangan Kompetensi yang disusun/disempurn akan	100 %	menunjang
					4. Jumlah OPD/Kab/Kota yang dilakukan Analisis Pengemb. Kompetensi	100 %	menunjang
					5. Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurn akan	226,92 %	menunjang
					6. Jumlah Tenaga Pengembang Kompetensi yang Ditingkatkan Kompetensinya	142,86 %	menunjang
					7. Jumlah dokumen hasil evaluasi pasca pelatihan	100 %	menunjang
					8. Jumlah dokumen pemeliharaan standar mutu	100 %	menunjang
					9. Jumlah pelatihan yang diakreditasi	100 %	menunjang
					10. Jumlah Pedoman Teknis Pengembangan Kompetensi yang Disusun/Disempurn akan	200 %	menunjang
					11. Jumlah pengembangan kompetensi yang dievaluasi	305,68 %	menunjang
					12. Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Administrator	112,50 %	menunjang
					13. Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas	112,50 %	menunjang
					14. Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Pimpinan Tinggi Pratama	100 %	menunjang
					15. Jumlah peserta pengembangan kompetensi manajerial	608,13 %	menunjang

No	Tujuan/ Sasaran	Target	% Capaian	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang/ Tidak menunjang
	SASARAN 2 : Meningkatnya Penjaminan Kompetensi ASN.	35,05 %	36,36 %	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan n Kompetensi Manajerial dan Fungsional	16.Jumlah Peserta pengembangan kompetensi pemda	578,21 %	menunjang
					17.Jumlah peserta Pelatihan Dasar CPNS	100 %	menunjang
					18.Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis jabatan fungsional	104,97 %	menunjang
					1. Jumlah kualifikasi asesor kompetensi yang dimiliki	100 %	menunjang
					2. Jumlah skema sertifikasi yang dilaksanakan	100 %	menunjang
					3. Jumlah ASN yang mengikuti uji kompetensi	195,33 %	menunjang
2.	TUJUAN 2 : Meningkatkan Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah	80,20 %	81,88 %				
	SASARAN 1 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah.	80,00 %	83,12 %	Administrasi Keuangan	1. Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis)	100 %	menunjang
				Administrasi Umum	2. Jumlah bulan terpenuhinya Pelayanan Jasa Surat Menyurat dan Kearsipan Perangkat Daerah	100 %	menunjang
					3. Jumlah bulan terpenuhinya Jasa Komunikasi, Air dan Listrik Perangkat Daerah	100 %	menunjang
					4. Jumlah bulan terpenuhinya premi asuransi barang milik daerah	100 %	menunjang
					5. Jumlah bulan terpenuhinya jasa Kebersihan dan Pelayanan Perkantoran Perangkat Daerah	100 %	menunjang
					6. Jumlah bulan terpenuhinya pelaksanaan rapat- rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam dan luar daerah	100 %	menunjang
					7. Jumlah bulan terpenuhinya Penyediaan Makan Minum Rapat Perangkat Daerah	100 %	menunjang

No	Tujuan/ Sasaran	Target	% Capaian	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang/ Tidak menunjang
					8. Jumlah bulan tercukupinya kebutuhan Bahan Bacaan/Buku Perpustakaan Perangkat Daerah	100 %	menunjang
					9. Jumlah bulan terpenuhinya Pemeliharaan Rutin/ Berkala Rumah Jabatan/Rumah Dinas/Gedung Kantor/ Kendaraan Dinas/Operasional Perangkat Daerah	100 %	menunjang
					10. Jumlah bulan tercukupinya Pemeliharaan Rutin /Berkala Sarana Kantor dan Rumah Tangga Perangkat Daerah	100 %	menunjang
					11. Jumlah unit penyediaan sarana dan prasarana kantor perangkat daerah	100 %	menunjang
					12. Jumlah laporan informasi publik perangkat daerah	100 %	menunjang
				Peningkatan Disiplin dan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1. Jumlah ASN yang mengikuti Diklat/Workshop/B intek/Seminar	134,29 %	menunjang
	SASARAN 2 : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.	72,60%	80,64 %	Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1. Jumlah dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang disusun	100 %	menunjang
					2. Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah	100 %	menunjang

3.3. Realisasi Anggaran

Menguraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dokumen Perjanjian Kinerja

Tabel 3.7

REALISASI ANGGARAN BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2021

No	Program/ Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	45.840.162.000	41.591.019.926	90,73

	DAERAH			
	Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	335.761.000	293.765.141	87,49
	Administrasi Keuangan	26.506.000.000	25.723.962.667	97,05
	Administrasi Umum	18.919.991.000	15.517.222.098	82,01
	Peningkatan Disiplin dan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	78.410.000	56.070.020	71,51
2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	13.648.611.000	10.837.118.526	79,40
	Pengembangan Kompetensi Teknis	2.305.637.000	1.811.785.349	78,58
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	11.342.974.000	9.025.333.177	79,57

BAB IV PENUTUP

4.1. KESIMPULAN

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah serta Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah adalah Badan yang mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. Dengan memperhatikan pembahasan uraian dan beberapa data tersebut di atas, maka bisa disebutkan bahwa BPSDMD Provinsi Jawa Tengah telah berhasil dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini ditunjukkan dengan hasil capaian kinerja sesuai dengan realisasi target indikator tujuan dan sasaran BPSDMD Provinsi Jawa Tengah yang telah melebihi dari target yang ditetapkan.

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

1. Hasil pengukuran pencapaian tujuan dengan rincian sebagai berikut :
 - a. Tujuan Strategis "Meningkatnya Kompetensi ASN" dengan realisasi sebesar 25,36% telah melebihi dari target yang ditetapkan sebesar 20%.
 - b. Tujuan Strategis "Meningkatnya Penjaminan Kompetensi ASN" dengan realisasi 36,36%, melebihi dari target yang ditetapkan sebesar 35,05%.
 - c. Tujuan Strategis "Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah" nilai realisasinya sebesar 83,12%, dari target 80,00% yang artinya telah melebihi dari target yang ditetapkan.
 - d. Tujuan Strategis "Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah", realisasinya sebesar 80,64% dan telah melebihi target yang ditetapkan sebesar 72,60%.
2. Realisasi Anggaran BPSDMD Provinsi Jawa Tengah di Tahun 2021 sebesar Rp.52.428.138.452,- atau 88,13% dari total alokasi anggaran yang telah ditetapkan.

4.2. SARAN

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

1. Melakukan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi di Provinsi Jawa Tengah, dengan melibatkan Kabupaten/Kota dan OPD Provinsi Jawa Tengah untuk melakukan analisis kebutuhan di instansi masing-masing.
2. Mengidentifikasi kebutuhan kurikulum pelatihan, serta Petunjuk Teknis penyelenggaraan

pelatihan di masa Pandemi Covid-19 dengan berkoordinasi dengan Instansi Pusat/Pembina dan Bidang Penyelenggara Pelatihan.

3. Memperhatikan perubahan kebijakan dari Instansi Pusat/Pembina terkait dengan Pengembangan Kompetensi, khususnya di masa Pandemi sekarang ini.
4. Penataan jadwal pelatihan secara detail, baik bagi pihak internal maupun eksternal.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 ini disusun, sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi perbaikan kinerja kelembagaan di tahun mendatang.

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH



Drs. MOHAMAD ARIEF IRWANTO, M.Si

Pembina Utama Madya
NIP. 19680614 199001 1 001