



# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH 2022



**BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH  
TAHUN 2022**

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI</b> .....	i
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	i
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Isu-isu Strategis .....	2
1.3. Mandat Kinerja, Peta Proses Bisnis dan Struktur Organisasi .....	5
1.3.1. Mandat Kinerja .....	5
1.3.2. Peta Proses Bisnis .....	11
1.3.3. Struktur Organisasi .....	12
1.4. Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran .....	15
1.5. Sistematika Penulisan .....	17
1.6. Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP tahun 2022 .....	18
<b>BAB II</b> .....	19
<b>PERENCANAAN KINERJA</b> .....	19
2.1 Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD .....	19
2.2 Strategi dan Arah Kebijakan .....	20
2.3 Struktur Program dan Kegiatan Tahun 2022 .....	22
2.4 Perjanjian Kinerja .....	25
2.5 Instrumen Pendukung Capaian Kinerja .....	27
<b>BAB III</b> .....	29
<b>AKUNTABILITAS KINERJA</b> .....	29
3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI .....	29
3.2 REALISASI ANGGARAN .....	38
3.3 INOVASI .....	38
3.4 PENGHARGAAN .....	39
<b>BAB IV</b> .....	42
<b>PENUTUP</b> .....	42
4.1. KESIMPULAN .....	42
4.2. REKOMENDASI .....	43
<b>LAMPIRAN</b> .....	44

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 CASCADING BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH.....	5
Tabel 1.2 DATA PEGAWAI BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN .....	15
Tabel 1.3 DATA PEGAWAI BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH .....	15
Tabel 1.4 DATA SUMBER DAYA SARANA DAN PRASARANA .....	16
Tabel 1.5 SARAN / REKOMENDASI DAN TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI SAKIP TAHUN 2022 .....	18
Tabel 2.1 KETERKAITAN TUJUAN, SASARAN, INDIKATOR KINERJA BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH.....	19
Tabel 2.2 KETERKAITAN TUJUAN, SASARAN, INDIKATOR KINERJA, SATUAN DAN TARGET BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH .....	20
Tabel 2.3 SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....	21
Tabel 2.4 STRUKTUR PROGRAM DAN KEGIATAN BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH.....	22
Tabel 2.5 KETERKAITAN PERJANJIAN KINERJA BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH .....	26
Tabel 2.6 KETERKAITAN PROGRAM DAN KEGIATAN BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH .....	26
Tabel 3.1 Perbandingan Capaian Tahun 2022 dengan Target Akhir RPJMD.....	29
Tabel 3.2 CAPAIAN KINERJA TUJUAN DAN SASARAN BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2022 .....	30
Tabel 3.3 PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2019-2022 .....	31
Tabel 3.4 PERBANDINGAN REALISASI KINERJA TAHUN 2022 DENGAN TARGET AKHIR TAHUN 2023 BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH.....	32
Tabel 3.5 ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN KINERJA BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH .....	33
Tabel 3.6 PENGGUNAAN SUMBER DAYA ANGGARAN/KEUANGAN DALAM PENCAPAIAN TUJUAN DAN SASARAN BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2022 .....	34
Tabel 3.7 PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DENGAN TARGET TAHUN 2022 BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH.....	35
Tabel 3.8 REALISASI ANGGARAN BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2022 .....	38

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 PETA PROSES BISNIS BPSDMD PROVINSI JAWATENGAH .....	11
Gambar 1.2 STRUKTUR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH ...	14
Gambar 3.1 SIMAPAN SDM SEBAGAI BENTUK INOVASI.....	39

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat dan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, bahwa 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 2022, Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Rencana Strategis 2018 – 2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2022 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2023

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 2022 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 2022 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 2022.
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. Isu-isu Strategis**

Penentuan Isu-Isu Strategis Isu strategis merupakan suatu kondisi yang berpotensi menjadi masalah maupun menjadi peluang suatu daerah dimasa datang. Isu strategis lebih berorientasi pada masa depan. Suatu hal yang belum menjadi masalah saat ini, namun berpotensi akan menjadi masalah daerah pada suatu saat dapat dikategorikan sebagai isu strategis. Selain itu isu strategis juga dapat dimaknai sebagai potensi yang daerah yang belum terkelola, dan jika dikelola secara tepat dapat menjadi potensi modal pembangunan yang signifikan. Isu-isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka panjang, dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah di masa yang akan datang. Identifikasi isu-isu strategis dilakukan melalui teknik *focused group discussion* (FGD) dengan melibatkan para pakar dalam merumuskan isu strategis, yang kemudian

diadakan pembobotan terhadap isu-isu terpilih. Isu-isu itu pun sudah diuji melalui beberapa tolok ukur, diantaranya : aktualitas (seberapa besar isu menjadi pusat perhatian), problematik (seberapa kompleks isu tersebut membutuhkan upaya penyelesaian), kekhalayakan (seberapa besar dampak yang ditimbulkan isu apabila tidak diselesaikan) dan layak (seberapa sesuai isu dengan tugas pokok dan fungsi). Melihat dari gambaran pelayanan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, sasaran jangka menengah pada Renstra K/L, implikasi RTRW bagi pelayanan perangkat daerah; dan implikasi KLHS bagi pelayanan perangkat daerah maka dapat ditentukan isu-isu strategis terkait dengan pengembangan kompetensi aparatur di Jawa Tengah. Dari hasil pembobotan terhadap isu-isu tersebut, maka dipilihlah isu-isu strategis sebagai berikut :

1. Disruption Era (V.U.C.A) Dunia telah memasuki era VUCA yang penuh ketidakpastian (salah satu kondisi VUCA saat ini adalah pandemi Covid-19). Kebijakan pengembangan kompetensi di era new normal, yaitu: *learning management system*, pengembangan bangkom secara terintegrasi. Pengembangan Kompetensi didorong untuk mencapai tujuan organisasi, Bukan hanya sekedar memenuhi hak pegawai.
2. Peran *Corporate University (Corpu)* Dalam Strategi Pengembangan Kompetensi. Mengidentifikasi, menilai dan mengembangkan pengetahuan, keahlian Rencana Strategis (Renstra) serta kemampuan pegawai untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Sehingga organisasi dapat beradaptasi lebih cepat menghadapi dinamika perubahan, menuntut organisasi menjadi *agile* dan memiliki *learning culture*. Memastikan keberlangsungan ketersediaan talent dengan membantu pegawai mengembangkan potensinya sebagai sebagai penerus posisi penting, sehingga regenerasi terjamin.
3. Transformasi Paradigma Pengembangan Kompetensi. Transformasi dari *Training and Development* ke *In Learning Development*. Transformasi pembelajaran digital efektivitas pembelajaran dan efisiensi anggaran. Metode *e-learning, blended learning, distance learning* sebagai satu metode pembelajaran menjadi semakin dibutuhkan pada saat dunia dihadapkan pada situasi wabah pandemi covid.
4. Sesuai Peraturan Mendagri tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, ditentukan jumlah Anggaran Pengembangan Kompetensi sebesar 0,34% dari APBD Provinsi. Yang mana diketahui bahwa pelatihan yang bersifat klasikal tentu membutuhkan banyak biaya, sementara pemerintah memiliki anggaran yang terbatas. Yaitu dengan



Inovasi Variasi Pengembangan Kompetensi sesuai dengan Per LAN 10 Tahun 2018, serta Kelengkapan Sarana dan Prasarana dan Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi khususnya yang terkait dengan Teknologi Informasi untuk mendukung pembelajaran yang dilakukan secara e learning, blended learning, distance learning dll.

5. Birokrasi Berkelas Dunia Menuju Smart ASN 2024. Pengembangan kompetensi ASN untuk mewujudkan visi Presiden yaitu terwujudnya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong. Dalam visi tersebut, pengembangan ASN menjadi salah satu prioritas kerja. SDM aparatur yang bekerja keras, melayani masyarakat, dinamis, terampil serta memiliki kemampuan dalam penguasaan IPTEK, hal ini menjadi dasar untuk mewujudkan ASN berkelas dunia pada tahun 2024.

### 1.3. Mandat Kinerja, Peta Proses Bisnis dan Struktur Organisasi

#### 1.3.1. Mandat Kinerja

Tabel 1.1

#### CASCADING BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH

CASCADING PERUBAHAN BPSDMD												
TUJUAN	Mewujudkan ASN yang Kompeten Menjalankan Tugas Jabatan											
	IK: Persentase ASN yang Kompeten Menjalankan Tugas Jabatan											
SASARAN	Meningkatnya kompetensi ASN											Meningkatnya penjaminan kompetensi ASN
	<i>IK: Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya</i>											IK: Persentase ASN yang tersertifikasi kompetensi
PROGRAM	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	KABID PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS			KABID PENGEMBANGAN KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL			KABID PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJERIAL			KABID SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN PENJAMINAN MUTU		KABID SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN PENJAMINAN MUTU

		<i>Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi teknis</i>			<i>Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi fungsional</i>			<i>Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi manajerial</i>		<i>Persentase perencanaan pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti</i>		<i>Persentase PNS yang lulus uji kompetensi</i>
								<i>Persentase ASN yang lulus Latsar CPNS</i>		<i>Indeks penjaminan mutu pelaksanaan pelatihan</i>		

<b>KEGIATAN</b>		<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>		<b>KEGIATAN</b>	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>		<b>KEGIATAN</b>	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>		<b>KEGIATAN</b>	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>
		<i>Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Teknis</i>			<i>Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional</i>			<i>Jumlah Peserta pengembangan kompetensi manajerial</i>			<i>Jumlah Dokumen Perencanaan Pengembangan Kompetensi</i>	<i>Jumlah Dokumen Perencanaan Pengembangan Kompetensi</i>	<i>Jumlah Dokumen Kelembagaan &amp; Sertifikasi Kompetensi</i>
								<i>Jumlah Peserta Latsar CPNS</i>			<i>Jumlah Dokumen Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi</i>	<i>Jumlah Dokumen Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi</i>	
											<i>Jumlah Dokumen Kelembagaan Pengembangan Kompetensi</i>		

SUB KEGIATAN	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	SUB KEGIATAN	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	SUB KEGIATAN	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	SUB KEGIATAN	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional	Penyusunan Kebijakan Teknis Dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyusunan Kebijakan Teknis Dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	SUB KEGIATAN	Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi
	KASUBBID PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS UMUM		KASUBBID PELATIHAN PEMBENTUKAN JABATAN FUNGSIONAL		KASUBBID PENGEMBANGAN KOMPETENSI KEPEMIMPINAN JABATAN PENGAWAS DAN PRAJABATAN		KASUBBID PENGEMBANGAN PERANGKAT PEMBELAJARAN DAN TENAGA PENGEMBANG KOMPETENSI	KASUBBID PENGEMBANGAN PERANGKAT PEMBELAJARAN DAN TENAGA PENGEMBANG KOMPETENSI		KASUBBID SERTIFIKASI KOMPETENSI
	<i>Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis umum</i>		<i>Jumlah peserta pelatihan pembentukan jabatan fungsional</i>		<i>Jumlah peserta Pelatihan Dasar CPNS</i>		<i>Jumlah Metode Pengembangan Kompetensi yang disusun/disempurnakan</i>	<i>Jumlah Metode Pengembangan Kompetensi yang disusun/disempurnakan</i>		<i>Jumlah Kualifikasi Asektor kompetensi yang dimiliki</i>
	KASUBBID PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS INTI		KASUBBID PELATIHAN PENJENJANGAN JABATAN FUNGSIONAL		<i>Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas</i>		<i>Jumlah OPD/Kab/Kota yang dilakukan Analisis Pengembangan Kompetensi</i>	<i>Jumlah OPD/Kab/Kota yang dilakukan Analisis Pengembangan Kompetensi</i>		<i>Jumlah Skema Sertifikasi yang dilaksanakan</i>

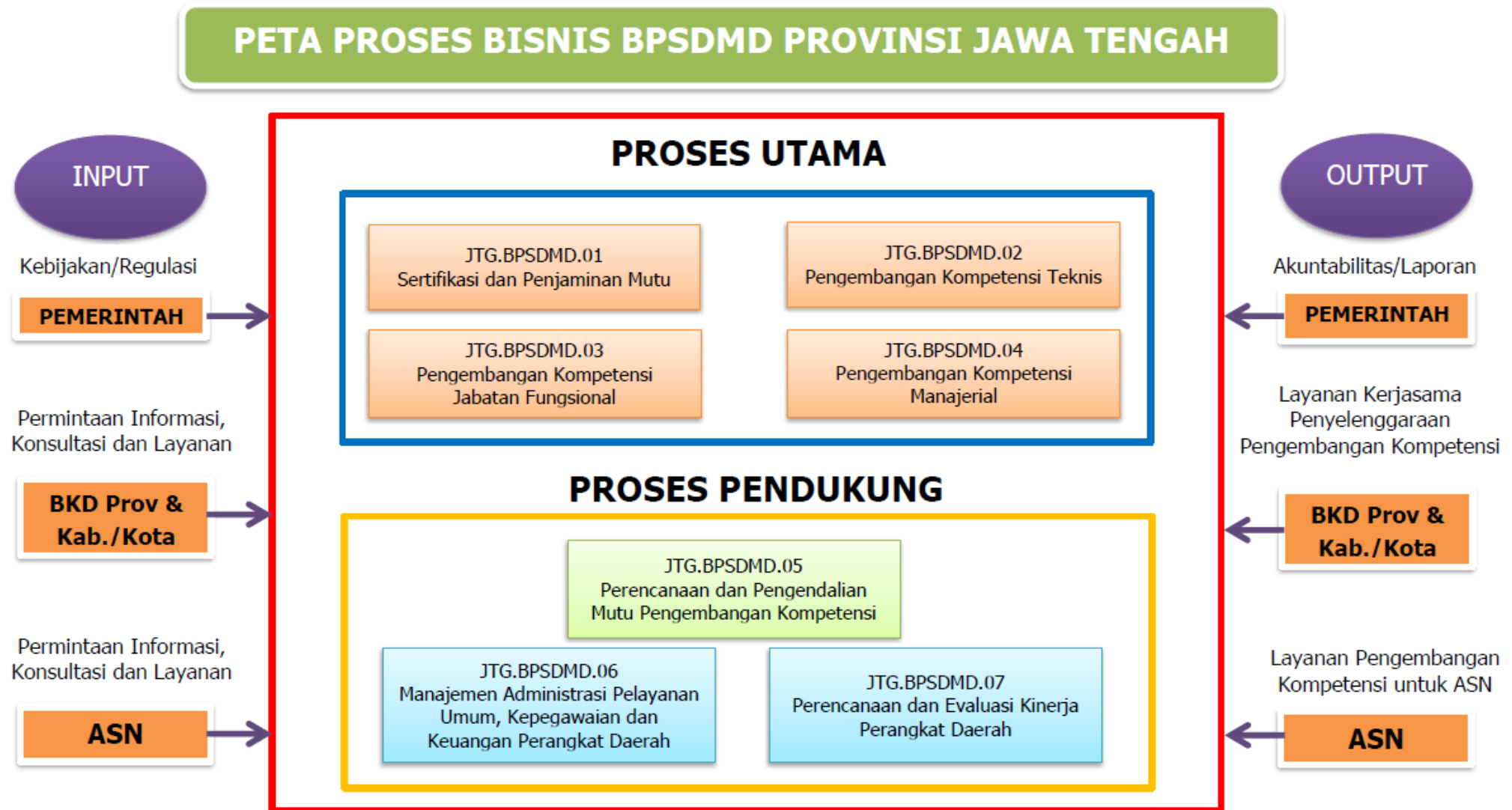
	<i>Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis inti</i>		<i>Jumlah peserta pelatihan penjurangan jabatan fungsional</i>		<i>Jumlah peserta pengembangan kompetensi manajerial</i>		SUB KEGIATAN	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknisumum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	SUB KEGIATAN	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota
	KASUBBID PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS PILIHAN		KASUBBID PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS JABATAN FUNGSIONAL		SUBID PENGEMBANGAN KOMPETENSI KEPEMIMPINAN JABATAN PIMPINAN TINGGI DAN ADMINISTRATOR			KASUBBID PENGEMBANGAN PERANGKAT PEMBELAJARAN DAN TENAGA PENGEMBANG KOMPETENSI	KASUBBID PENGEMBANGAN PERANGKAT PEMBELAJARAN DAN TENAGA PENGEMBANG KOMPETENSI		KASUBBID SERTIFIKASI KOMPETENSI
	<i>Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis pilihan</i>		<i>Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis jabatan fungsional</i>		<i>Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Administrator</i>			KASUBBID PENGENDALIAN MUTU DAN KERJASAMA	KASUBBID PENGENDALIAN MUTU DAN KERJASAMA		<i>Jumlah ASN yang mengikuti uji kompetensi</i>
					<i>Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Pimpinan Tinggi Pratama</i>			<i>Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurnakan</i>	<i>Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurnakan</i>		
					KASUBBID PENGEMBANGAN KOMPETENSI PIMPINAN PERANGKAT DAERAH			<i>Jumlah Pedoman Teknis Pengembangan Kompetensi yang Disusun/Disempurnakan</i>	<i>Jumlah Pedoman Teknis Pengembangan Kompetensi yang Disusun/Disempurnakan</i>		



												<i>Ditingkatkan Kompetensinya</i>			
												<i>Jumlah dokumen pemeliharaan standar mutu</i>			

### 1.3.2. Peta Proses Bisnis

Gambar 1.1 PETA PROSES BISNIS BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH





Dalam Peta Proses Bisnis, telah digambarkan alur kerja setiap unit kerja pada BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dalam mendukung tercapainya Tujuan Organisasi. Selain itu unsur stakeholder juga terlibat dalam peta proses bisnis dikarenakan pengembangan kompetensi merupakan hal kompleks yang menuntut keterlibatan pihak eksternal untuk pemetaan jumlah ASN termasuk kesenjangan kompetensi yang dimiliki, pendataan jumlah pengembangan kompetensi yang dilakukan seluruh OPD termasuk usulan jenis pelatihan pada Si Jari AKPK dan sebagainya.

### **1.3.3. Struktur Organisasi**

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 :

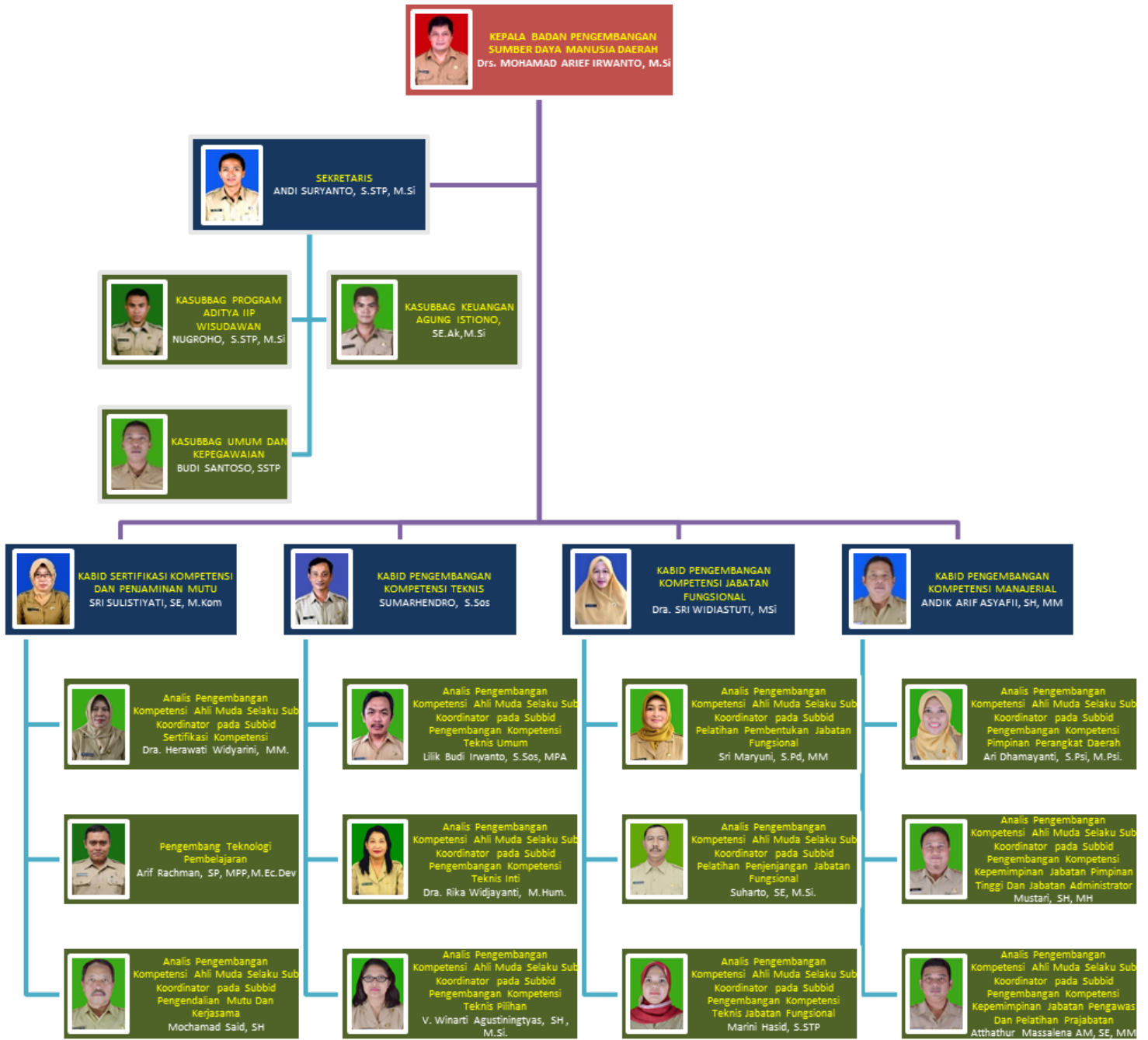
1. Penyusunan kebijakan teknis pengembangan sumber daya manusia ASN;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia ASN;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengembangan sumber daya manusia ASN;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan 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 1.2 STRUKTUR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH



#### 1.4. Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran

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 1.2

#### 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
2	Dokter	-	-	1	-	-	-	-
3	Widyaiswara	6	49	1	-	-	-	-
4	CPNS	-	-	5	6	-	-	-
5	Non PNS	-	-	28	7	45	1	1
<b>JUMLAH</b>		6	76	69	24	74	5	6

Tabel 1.3

#### DATA PEGAWAI BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH

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

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 1.4

**DATA SUMBER DAYA SARANA DAN PRASARANA**

<b>NO</b>	<b>GEDUNG/RUANG</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>KAPASITAS</b>
1	Balai SASANA WIDYA PRAJA	1 Unit	500 Orang
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
<b>JUMLAH</b>		<b>18 Unit</b>	<b>3.240 Orang</b>

## **1.5. Sistematika Penulisan**

### **Bab I   Pendahuluan**

Pada bab ini disajikan penjelasan 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 2022 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

#### 1.6. Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP tahun 2022

Tabel 1.5

#### SARAN / REKOMENDASI DAN TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI SAKIP TAHUN 2022

No	Saran/Rekomendasi	Tindak lanjut
1.	Menyusun Pohon Kinerja sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2021 Tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah	Telah disusun pohon kinerja pada tahun 2023, sekaligus sebagai bagian dari dokumen Renstra Tahun 2024-2026
2.	Hasil Pengukuran kinerja pada Eselon IV ke atas dan penyusunan kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi untuk dapat dijadikan dasar pemberian reward dan punishment	Terkait rewards, telah diberikan kepada ASN yang berperan dalam mendukung kinerja masing-masing unit kerjanya namun belum diukur menggunakan LKj dan Kinerja Individu. Punishment belum dilakukan, namun apabila terdapat pelanggaran maka akan dilakukan melalui teguran langsung atasan.
3	Untuk meningkatkan capaian kinerja outcome lebih baik dari tahun sebelumnya	Akan dilakukan capaian pada Tahun 2023 secara optimal melalui metode pengembangan kompetensi secara virtual, blended dan MOOC
4	Untuk meningkatkan dan mengevaluasi target SAKIP yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan hasil penilaian SAKIP setiap tahunnya	Capaian SAKIP telah meningkat setiap tahun dan target 2023 dipasang sesuai realisasi tahun 2022 yaitu 83,3 lebih tinggi dari target RENSTRA 72,8

## BAB II

### PERENCANAAN KINERJA

#### 2.1 Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD

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

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 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	35,01	35,03	35,05	35,92	36,26
		1.2 Meningkatnya Penjaminan Kompetensi ASN	Presentase ASN yang tersertifikasi kompetensi	10	15	20	25	30
2	Meningkatkan Tata Kelola		Nilai Kepuasan Masyarakat	78,00	80,00	80,20	80,5	81



NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN				
				2019	2020	2021	2022	2023
	Organisasi Perangkat Daerah							
		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	72,5	72,6	72,7	72,8

Sumber : Renstra BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023

## 2.2 Strategi dan Arah Kebijakan

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 2022, 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.	%	94.29
		1.1 Meningkatnya Kompetensi ASN	Presentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	%	25
		1.2 Meningkatnya Penjaminan Kompetensi ASN	Presentase ASN yang tersertifikasi kompetensi	%	35,92
2	Meningkatkan Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah		Nilai Kepuasan Masyarakat.	Nilai	80.50
		2.1 Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat.	Nilai	81
		2.2 Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.	Nilai SAKIP BPSDMD (Target Tahun 2022 disesuaikan dengan capaian tahun sebelumnya, melalui persetujuan dari TAPD dikarenakan melihat potensi pada tahun sebelumnya yang sudah melampaui target)	Nilai	80,64

Terdapat perbedaan target dalam Rencana Kinerja Tahun 2022 dengan Renstra BPSDMD Provinsi Jawa Tengah di Tahun 2022 dikarenakan Renstra 2018-2023 disusun pada tahun 2018 sehingga target Rencana Kinerja Tahun 2022 telah disesuaikan terutama berubahnya pola pelaksanaan pengembangan kompetensi masa pandemi Covid-19 yang dilaksanakan secara virtual sehingga capaian peserta lebih banyak dibandingkan pola klasikal.

Tabel 2.3  
**SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

NO.	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1.	Meningkatnya penjaminan kompetensi ASN	1. Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi Kompetensi bagi PNS dilaksanakan dengan pendekatan Sistem Pembelajaran Terintegrasi (Corporate University) PP 17 2020 tentang Manajemen PNS	1. Regulasi Metode BANGKOM Terpadu Corporate University (Mengembangkan Metode Bangkom Terintegrasi)
2	Meningkatnya kompetensi ASN	2. Pengembangan Kompetensi baik klasikal dan Non Klasikal secara terintegrasi yang dilakukan untuk mendukung pencapaian strategi organisasi dan arah kebijakan pembangunan 3. Peningkatan kapasitas dan kapabilitas ASN melalui program pengembangan talenta ASN, sebagai dasar dalam merumuskan strategi dan arah kebijakan BPSDMD Prov. Jateng 4. Kolaborasi BKD – Biro Organisasi BPSDMD dalam penyelenggaraan Manajemen talenta & Jateng CORPU	2. Koordinasi dan Kolaborasi dengan Institusi Utama Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur (BKD, Biro Organisasi, BPSDMD) (Kolaborasi intensif dengan stakeholder Bangkom) 3. Kebijakan Pengembangan Teknologi dalam rangka Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dan di Lingkungan Pemprov. Jateng (Mengembangkan teknologi untuk dapat melakukan pengembangan kompetensi kekinian)
3	Meningkatnya kualitas pelayanan perangkat daerah	1. Meningkatkan kebutuhan perkantoran, kepegawaian dan keuangan administrasi pelayanan 2. Mengoptimalkan Sistem Informasi yang terintegrasi dan Sarpras berbasis digital untuk mewujudkan Techno Training Center 3. Mendorong penguatan kelembagaan PPID	4. Mengembangkan jenis-jenis metode Bangkom sesuai kebutuhan organisasi agar ASN Jawa Tengah mampu melayani masyarakat
4	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Meningkatkan Perencanaan dan Evaluasi Kinerja	5. Mengembangkan Kurikulum pembelajaran sesuai dengan kebutuhan/permasalahan dan tujuan organisasi

## 2.3 Struktur Program dan Kegiatan Tahun 2022

Tabel 2.4  
**STRUKTUR PROGRAM DAN KEGIATAN BPSDMD PROVINSI JAWA  
 TENGAH**

Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI		
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI		
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
		Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
		Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
		Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD
		Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	
		Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD
	Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah	
		Pelaporan Pengelolaan Retribusi Daerah
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
		Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
		Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian
		Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
		Penyediaan Bahan Logistik Kantor
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
		Fasilitasi Kunjungan Tamu
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
		Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD

Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
		Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
		Pengadaan Mebel
		Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
		Pengadaan Aset Tetap Lainnya
		Pengadaan Aset Tak Berwujud
		Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
		Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
		Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
		Penyediaan Jasa Surat Menyurat
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
		Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		
	Pengembangan Kompetensi Teknis	
		Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
		Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan 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

<b>Program</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Sub Kegiatan</b>
		Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
	Pengembangan Kompetensi Teknis	
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
	Pengembangan Kompetensi Teknis	
		Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
	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
<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>		
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
		Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi
		Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota

Dalam struktur program dan kegiatan terdapat 2 program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi yang diampu oleh Sekretariat dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diampu oleh masing-masing Bidang. Untuk Sekretariat, Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi berisi kegiatan rutin penunjang BPSDMD termasuk di dalamnya Gaji dan Tunjangan pegawai, sedangkan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia berisikan seluruh kegiatan Pengembangan Kompetensi serta Penjaminan Mutu yang dibagi pada 4 Bidang yaitu Bidang Sertifikasi Kompetensi Dan Penjaminan Mutu, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional dan Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial.

#### **2.4 Perjanjian Kinerja**

Perjanjian Kinerja (PK) merupakan salah satu bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Penyusunan Perjanjian Kinerja mendasarkan 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 tahun-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 2.5 berikut ini :

Tabel 2.5

**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	%	94.29
	Sasaran : ➢ Meningkatnya kompetensi ASN ➢ Meningkatnya penjaminan kompetensi ASN	➢ Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya ➢ Persentase ASN yang tersertifikasi kompetensi	% %	25 35,92
2	Tujuan : Meningkatkan Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat	Nilai	80.50
	Sasaran : ➢ Meningkatnya kualitas pelayanan perangkat daerah ➢ Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	➢ Nilai Kepuasan Masyarakat ➢ Nilai SAKIP Organisasi Perangkat Daerah (OPD)	Nilai Nilai	81 80,64

Sebagai wujud penugasan dari Gubernur Jawa Tengah kepada Kepala BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, di dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2022 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 2.6

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

NO.	PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	ANGGARAN
1	Program Penunjang ➢ Administrasi	Persentase ketercapaian		

NO.	PROGRAM / KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	TARGET	ANGGARAN
	urusan Pemerintahan Daerah	Keuangan ➢ Administrasi Umum ➢ Peningkatan Disiplin dan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	pelayanan umum, kepegawaian dan keuangan perangkat daerah	100 %	Rp. 45.542.743.000,-
		Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian perencanaan dan evaluasi kinerja OPD	100 %	Rp. 507.000.000,-
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	79 %  3,50 80 %	Rp. 20.299.324.000,-
			Persentase ASN yang lulus Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Persentase ASN yang lulus Latsar CPNS Persentase ASN yang lulus Pengembangan Kompetensi Manajerial	100 % 100 % 100 %	
		Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang lulus Pengembangan Kompetensi Teknis	100 %	Rp. 1.500.000.000,-
	JUMLAH				Rp. 67.849.067.000,-

## 2.5 Instrumen Pendukung Capaian Kinerja

BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN, menerapkan prinsip "TECHNO TRAINING CENTER", yaitu penyelenggaraan pelatihan ASN dengan memanfaatkan teknologi informasi mulai dari identifikasi kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi dengan memanfaatkan sebuah portal aplikasi yang diberi nama SIMAPAN SDM. Di dalam portal aplikasi tersebut terdapat beberapa aplikasi yang digunakan dalam proses penyelenggaraan pengembangan kompetensi dan aplikasi untuk pelayanan kepada masyarakat.

Secara lebih rinci aplikasi dalam **SIMAPAN SDM** tersebut terbagi dalam 5 (lima) bagian dengan penjelasan sebagai berikut :

### 1. IDENTIFIKASI KEBUTUHAN

- **SiJari AKPK** (Sistem Informasi Jaringan Online Analisis Kebutuhan Diklat)



## **2. PERENCANAAN**

- **TRUST** (*Training Schedule System*/informasi penjadwalan diklat)
- **Pak WI** (pelayanan administrasi kegiatan widyaiswara)
- **RENATA** (Sistem Informasi Rencana Kerja Dan Kegiatan)
- **SIMITRA** (Sistem Informasi Kemitraan)

## **3. PELAKSANAAN**

- **Registrasi/pendaftaran online** (sistem pendaftaran peserta diklat)
- **SIP Tenan** (Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi ASN)
- **MOOC** (Massive Open Online Course)
- **E-LHLat** (Sistem Informasi Laporan Hasil Pelatihan)
- **Infografis** (aplikasi informasi data sektoral bpsdmd provinsi jawa tengah)
- **E-library** (perpustakaan digital)
- **SIMONIKA** (Sistem Informasi Kurikulum Kediklatan)

## **4. EVALUASI**

- **Evaluasi Online** (sistem evaluasi online untuk tenaga pengajar)

## **5. PELAYANAN PUBLIK**

- **SINTA** (Sistem Informasi Kedatangan Tamu)
- **E-Sewa** (Sistem Informasi Penyewaan Gedung)
- **E-Publik** (Sistem Informasi Pelayanan Publik)

## 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 2022 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 :  $\leq 50,99\%$ .

Tabel 3.1

#### Perbandingan Capaian Tahun 2022 dengan Target Akhir RPJMD

No	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2022			Target Akhir RPJMD
				Target	Realiasi	Persentase	
I.	<b>TUJUAN 1 :</b> MEWUJUDKAN ASN YANG KOMPETEN MENJALANKAN TUGAS JABATAN	Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar.	%	94,29	125.60	133.20	94.29
	<b>SASARAN 1 :</b> Meningkatnya Kompetensi ASN.	Presentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya.	%	25	50,97	203,88	30

No	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2022			Target Akhir RPJMD
				Target	Realiasi	Persentase	
	<b>SASARAN 2 :</b> Meningkatnya Penjaminan Kompetensi ASN.	Presentase ASN yang tersertifikasi kompetensi.	%	35,92	38,19	106,31	36,26
II.	<b>TUJUAN 2 :</b> Meningkatkan Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah.	Nilai Kepuasan Masyarakat.	Nilai	80,5	86.52	107.48	80.5
	<b>SASARAN 1 :</b> Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah.	Nilai Kepuasan Masyarakat.	Nilai	81	87.75	108.33	81.5
	<b>SASARAN 2 :</b> Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.	Nilai SAKIP Perangkat Daerah.	Nilai	80.64	83.3	103.29	72.8

menyajikan 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 3.2  
**CAPAIAN KINERJA TUJUAN DAN SASARAN BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2022**

NO	TUJUAN/SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN %	KATEGORI	SUMBER DATA
I.	<b>TUJUAN 1 :</b> MEWUJUDKAN ASN YANG KOMPETEN MENJALANKAN TUGAS JABATAN	Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar.	94,29 %	125.60 %	133.20%	Sangat Baik	Econtrolling .jatengprov. go.id
	<b>SASARAN 1 :</b> Meningkatnya Kompetensi ASN.	Presentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya.	25 %	50.97 %	203.88 %	Sangat Baik	Econtrolling .jatengprov. go.id

NO	TUJUAN/ SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN %	KATEGORI	SUMBER DATA
	<b>SASARAN 2 :</b> Meningkatnya Penjaminan Kompetensi ASN.	Presentase ASN yang tersertifikasi kompetensi.	35,92 %	38.19 %	106.31%	Sangat Baik	Econtrolling .jatengprov. go.id
II.	<b>TUJUAN 2 :</b> Meningkatkan Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah.	Nilai Kepuasan Masyarakat.	80,5 %	86.52 %	107.48 %	Sangat Baik	Econtrolling .jatengprov. go.id
	<b>SASARAN 1 :</b> Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah.	Nilai Kepuasan Masyarakat.	81 %	87.75 %	108.33 %	Sangat Baik	Econtrolling .jatengprov. go.id
	<b>SASARAN 2 :</b> Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.	Nilai SAKIP Perangkat Daerah.	80.64 %	83.3 %	103.29 %	Sangat Baik	Econtrolling .jatengprov. go.id

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

Tabel 3.3

**PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA BPSDMD  
PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2019-2022**

NO	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	2019			2020			2021			2022		
			Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %
I.	<b>TUJUAN 1 :</b> 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%	89,2 9 %	93,22 %	104,40 %	94,29 %	125.60 %	133.2 0%
	<b>SASARAN 1 :</b> Meningkat nya Kompetens i ASN.	Presentase ASN yang ditingkatka n kompetensi nya.	10 %	10,79 %	107,9 0%	15,00 %	15,66 %	104,40 %	20,0 0 %	25,36 %	126,80 %	25 %	50.97 %	203.8 8 %
	<b>SASARAN 2 :</b> Meningkat	Presentase ASN yang	35,01 %	35,22 %	100,6 0%	35,03 %	35,42 %	101,11 %	35,0 5 %	36,36 %			38.19 %	106.3 1%

NO	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	2019			2020			2021			2022		
			Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %
	nya Penjaminan Kompetensi ASN.	tersertifikasi kompetensinya.												
II.	<b>TUJUAN 2 :</b> Meningkatkan Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah.	Nilai Kepuasan Masyarakat.	78.00 %	78.00 %	100.00 %	80,00 %	80,06 %	100,08 %	80,20 %	81,88 %		86.52 %	107.48 %	
	<b>SASARAN 1 :</b> Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah.	Nilai Kepuasan Masyarakat.	78	78,13	100,17 %	79,00	83,12	105,22 %	80,00	83,12	103,90 %	81 %	103,74 %	35,92 %
	<b>SASARAN 2 :</b> Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.	Nilai SAKIP Perangkat Daerah.	72	76	105,56 %	72,50	77,01	106,22 %	72,60	80,64	111,07 %	80.64 %	102,09 %	80,5 %

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

Tabel 3.4

**PERBANDINGAN REALISASI KINERJA TAHUN 2022 DENGAN TARGET AKHIR TAHUN 2023 BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH**

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian 2022	Target Akhir 2023	Tingkat Kemajuan
I.	<b>TUJUAN 1 :</b> MEWUJUDKAN ASN YANG KOMPETEN MENJALANKAN TUGAS JABATAN	Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar.	125.60 %	99,29 %	126,17 %
	<b>SASARAN 1 :</b> Meningkatnya Kompetensi ASN.	Presentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya.	50.97 %	30 %	165,77%
	<b>SASARAN 2 :</b> Meningkatnya Penjaminan Kompetensi ASN.	Presentase ASN yang tersertifikasi kompetensinya.	38.19 %	36,26 %	104,05%
II.	<b>TUJUAN 2 :</b> Meningkatkan Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah.	Nilai Kepuasan Masyarakat.	86.52 %	81 %	106,21 %

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian 2022	Target Akhir 2023	Tingkat Kemajuan
	<b>SASARAN 1 :</b> Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah.	Nilai Kepuasan Masyarakat.	87.75 %	81,50 %	108,90%
	<b>SASARAN 2 :</b> Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.	Nilai SAKIP Perangkat Daerah.	83.3 %	72,80 %	114,42%

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

Tabel 3.5  
**ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN KINERJA BPSDMD  
PROVINSI JAWA TENGAH**

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Analisis Keberhasilan/ Kegagalan	Solusi yang dilakukan
I.	<b>TUJUAN 1 :</b> MEWUJUDKAN ASN YANG KOMPETEN MENJALANKAN TUGAS JABATAN	Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar.	94,29 %	125.60 %	133.20%	Sangat baik	Tidak ada dikarenakan capaian di atas 100%
	<b>SASARAN 1 :</b> Meningkatnya Kompetensi ASN.	Presentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya.	25 %	50.97 %	203.88 %	Sangat baik	Tidak ada dikarenakan capaian di atas 100%
	<b>SASARAN 2 :</b> Meningkatnya Penjaminan Kompetensi ASN.	Presentase ASN yang tersertifikasi kompetensinya.	35,92 %	38.19 %	106.31%	Sangat baik	Tidak ada dikarenakan capaian di atas 100%
II.	<b>TUJUAN 2 :</b> Meningkatkan Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah.	Nilai Kepuasan Masyarakat.	80,5 %	86.52 %	107.48 %	Sangat baik	Tidak ada dikarenakan capaian di atas 100%
	<b>SASARAN 1 :</b> Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah.	Nilai Kepuasan Masyarakat.	81 %	87.75 %	108.33 %	Sangat baik	Tidak ada dikarenakan capaian di atas 100%
	<b>SASARAN 2 :</b> Meningkatnya	Nilai SAKIP	80.64 %	83.3 %	103.29 %	Sangat baik	Tidak ada dikarenakan

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Analisis Keberhasilan/ Kegagalan	Solusi yang dilakukan
	Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.	Perangkat Daerah.					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 3.6  
**PENGUNAAN SUMBER DAYA ANGGARAN/KEUANGAN  
DALAM PENCAPAIAN TUJUAN DAN SASARAN  
BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2022**

No	Tujuan/ Sasaran	INDIKATOR KINERJA			ANGGARAN			Tingkat Efisiensi
		Target	Realisasi	Capaian %	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian %	
1.	<b>TUJUAN 1 :</b> Mewujudkan Asn Yang Kompeten Menjalankan Tugas Jabatan	94,29 %	125.60 %	133.20%	Rp 21.799.324.000	Rp 19.977.852.045	91,64%	Sangat efisien
	<b>SASARAN 1:</b> Meningkatnya Kompetensi ASN.	25 %	50.97 %	203.88 %	Rp 21.256.994.000	Rp. 19.480.867.926	91,64%	Sangat efisien
	<b>SASARAN 2 :</b> Meningkatnya Penjaminan Kompetensi ASN.	35,92 %	38.19 %	106.31%	Rp 542.330.000	Rp 496.984.119	91,64%	Sangat efisien
2.	<b>TUJUAN 2 :</b> Meningkatkan Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah	80,5 %	86.52 %	107.48 %	Rp 46.049.743.000	Rp 45.629.234.803	99,09%	Sangat efisien
	<b>SASARAN 1 :</b> Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah.	81 %	87.75 %	108.33 %	Rp 45.542.743.000	Rp 45.160.238.450	99,16%	Sangat efisien
	<b>SASARAN 2 :</b> Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.	80.64 %	83.3 %	103.29 %	Rp 507.000.000	Rp 468.996.353	92,50%	Sangat efisien
	<b>RATA-RATA</b>			119,86%			95,36%	

Efisiensi capaian anggaran BPSDMD masuk kategori sangat efisien dikarenakan dengan rata-rata capaian anggaran sebesar 95,36% mampu mencapai hasil sangat optimal di rata-rata capaian kinerja sebesar 119,8682%.

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

Tabel 3.7

**PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DENGAN TARGET TAHUN 2022  
BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH**

No	Tujuan/ Sasaran	Target	% Capaian	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang/ Tidak menunjang
1.	<b>TUJUAN 1 :</b> Mewujudkan ASN Yang Kompeten Menjalankan Tugas Jabatan	94,29 %	132.86 %				
	<b>SASARAN 1:</b> Meningkatnya Kompetensi ASN.	25 %	198.92 %	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1. Jumlah peserta pelatihan penjenjangan jabatan fungsional	105,51 %	menunjang
					2. Jumlah peserta pelatihan pembentukan jabatan fungsional	154,70 %	menunjang
					3. Jumlah Metode Pengembangan Kompetensi yang disusun/disempurna kan	100 %	menunjang
					4. Jumlah OPD/Kab/Kota yang dilakukan Analisis Pengemb. Kompetensi	100 %	menunjang
					5. Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurna kan	180 %	menunjang
					6. Jumlah Tenaga Pengembang Kompetensi yang Ditingkatkan Kompetensinya	140 %	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/Disempurna kan	100 %	menunjang
					11. Jumlah pengembangan kompetensi yang dievaluasi	100 %	menunjang



No	Tujuan/ Sasaran	Target	% Capaian	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang/ Tidak menunjang
					12. Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Administrator	100 %	menunjang
					13. Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas	100 %	menunjang
					14. Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Pimpinan Tinggi Pratama	100 %	menunjang
					15. Jumlah peserta pengembangan kompetensi manajerial	2.002,73 %	menunjang
					16. Jumlah Peserta pengembangan kompetensi pemda	3.042,90 %	menunjang
					17. Jumlah peserta Pelatihan Dasar CPNS	100 %	menunjang
					18. Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis jabatan fungsional	264,57 %	menunjang
	<b>SASARAN 2 :</b> Meningkatnya Penjaminan Kompetensi ASN.	35,92 %	105,039%	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1. Jumlah kualifikasi asesor kompetensi yang dimiliki	133,33 %	menunjang
					2. Jumlah skema sertifikasi yang dilaksanakan	250 %	menunjang
					3. Jumlah ASN yang mengikuti uji kompetensi	100 %	menunjang
2.	<b>TUJUAN 2 :</b> Meningkatkan Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah	80,5 %	106.8696 %				
	<b>SASARAN 1 :</b> Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah.	81	109,5679 %	<b>Administrasi Keuangan</b> <b>Administrasi Umum</b>	1. Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis)	100 %	menunjang
					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	100 %	menunjang

No	Tujuan/ Sasaran	Target	% Capaian	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang/ Tidak menunjang
					Kebersihan dan Pelayanan Perkantoran Perangkat Daerah		
					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
					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
				<b>Peningkatan Disiplin dan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	1. Jumlah ASN yang mengikuti Diklat/Workshop/Bin tek/Seminar	100 %	menunjang
	<b>SASARAN 2 : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.</b>	80.64	103,2986 %	<b>Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	1. Jumlah dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang disusun	100 %	menunjang
					2. Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah	100 %	menunjang

### 3.2 REALISASI ANGGARAN

Dengan adanya perubahan model pembelajaran (klasikal menjadi e-learning), penyerapan anggaran menjadi sangat efisien sebesar 96,70%. Adapun capaian realisasi fisik mampu melebihi target yang ditetapkan secara signifikan, sehingga capaian realisasi anggaran terlihat selisih sangat besar terhadap capaian realisasi fisik. Terlampir realisasi anggaran BPSDMD Prov Jateng Tahun 2022.

Lampiran :

Tabel 3.8

#### REALISASI ANGGARAN BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2022

No	Program/ Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian
1	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH</b>	<b>46.049.743.000</b>	<b>45.629.234.803</b>	<b>99,09</b>
	Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	507.000.000	468.996.353	92,50
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	31.086.890.000	30.952.652.484	99,57
	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	197.000.000	196.716.336	99,86
	Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah	111.175.000	110.885.200	99,74
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	177.520.000	177.156.335	99,80
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.870.084.000	1.852.994.890	99,09
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1.902.500.000	1.859.668.640	97,75
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	7.837.130.000	7.680.150.402	98,00
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2.360.444.000	2.330.014.163	98,71
2	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>21.799.324.000</b>	<b>19.977.852.045</b>	<b>91,64</b>
	Pengembangan Kompetensi Teknis	1.500.000.000	1.308.127.072	87,21
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	20.299.324.000	18.669.724.973	91,97

### 3.3 INOVASI

Sehubungan dengan adanya kondisi pandemi covid-19, berdampak pada proses penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi ASN secara klasikal atau tatap muka. Sebagai tindak lanjut dalam menghadapi situasi yang sedemikian rupa, instansi pusat mengeluarkan kebijakan terkait dengan penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi yang dilakukan secara daring atau online.

Menyikapi adanya pergeseran paradigma pengembangan kompetensi dari sistem klasikal menjadi e-learning atau distance learning, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah melakukan penyesuaian dan inovasi dalam penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi. Mulai dari penguatan sarana dan prasarana pelatihan

Gambar 3.1 SIMAPAN SDM SEBAGAI BENTUK INOVASI



jarak jauh, hingga pemanfaatan aplikasi online dalam pembelajaran selama pelatihan berlangsung. Pemanfaatan sistem pelatihan secara online tersebut sebenarnya sudah mulai diterapkan oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sejak beberapa tahun yang lalu. Bahkan di tahun 2019 BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sudah menerapkan pelatihan dengan sistem full e-learning di beberapa pelatihan. Sistem utama yang digunakan dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah adalah "SIMAPAN SDM" (Sistem Informasi Manajemen Pengembangan SDM) yang merupakan sistem elektronik terintegrasi yang diharapkan mampu menjaga kualitas pelaksanaan pelatihan serta menyajikan data sektoral tentang pelatihan yang akurat dan real time.

### 3.4 PENGHARGAAN

BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dalam menyelenggarakan tugas pokok fungsinya terus berupaya dalam meningkatkan kualitas pelayanan dalam urusan pendidikan dan pelatihan dengan akreditasi dan sertifikasi yang dilakukan dan dibuktikan dengan berbagai penghargaan yang diterima atas pelayanan dalam pengembangan kompetensi untuk ASN di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Penghargaan yang diperoleh antara lain :

1. Pada Tahun 2020, berdasarkan hasil re-akreditasi dari Lembaga Administrasi

Negara (LAN) Republik Indonesia, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah mendapat akreditasi dengan kualifikasi A untuk menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan : Pelatihan Kepemimpinan Nasional, Pelatihan Kepemimpinan Jabatan Administrator, Pelatihan Kepemimpinan Jabatan Pengawas, dan Pelatihan Dasar CPNS.

2. Akreditasi B diberikan oleh Pusdiklat BNPB kepada BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sebagai Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Penanggulangan Bencana : Diklat Dasar Manajemen Bencana, untuk masa berlaku 3 (tiga) tahun sampai dengan tahun 2023, Sertifikat Akreditasi Diklat Dasar Satpol PP 150 JP oleh BPSDM Kementerian Dalam Negeri pada tahun 2021 dan Sertifikat Akreditasi Penuh sebagai Lembaga Penyelenggara Pelatihan Bidang Kesejahteraan Sosial.
3. Sertifikasi Sistem Manajemen ISO 9001:2015 dari PT. TUV NORD dalam penyediaan pelayanan Pelatihan Kepemimpinan Nasional, Pelatihan Kepemimpinan Jabatan Administrator, Pelatihan Kepemimpinan Jabatan Pengawas, Pelatihan Dasar CPNS, Pelatihan Prajabatan, Pelatihan Teknis, dan Pelatihan Fungsional yang telah diperbaharui di tahun 2020 dan berlaku untuk masa 3 (tiga) tahun sampai dengan tahun 2023.
4. Predikat Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) oleh Menpan RB diberikan kepada BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana yang disampaikan Presiden K.H. Ma'ruf Amin saat memberikan arahan pada acara Apresiasi dan Penganugerahan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) Tahun 2021.
5. Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia kembali memberikan penghargaan kepada BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sebagai Lembaga Pelatihan Pemerintah Berprestasi Tahun 2020 : "Agile Learning Centre For Agile Governance", untuk kategori lembaga pelatihan pemerintah daerah penyelenggara pelatihan kepemimpinan dan Pelatihan Dasar CPNS.
6. Penghargaan "Indonesia Government Procurement Award" yang diberikan oleh LKPP RI kepada BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sebagai Lembaga Pelatihan dan Pelaksana Ujian Pengadaan Barang Dan Jasa Berprestasi Tahun 2020. Serta Sertifikat TUK Pengadaan Barang dan Jasa Mandiri dari LKPP, dengan masa berlaku 4 (empat) tahun sampai dengan 2024.
7. Terpilih sebagai 5 Nominasi Terbaik dalam kategori "Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemprov Jateng" pada acara AMSI Jateng Digital Awards Tahun 2022.

8. Menduduki Peringkat Kedua dalam kompetensi "LAN Awards" Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) dengan Kategori Lembaga Pelatihan Berprestasi Tahun 2022 dengan tema "Human Capital Strategic Partnership".
9. Penghargaan Inovasi Layanan Online Penerbitan Rekomendasi Pendalaman Tugas DPRD Tahun Anggaran 2022 oleh Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.
10. Meraih penghargaan dalam Keterbukaan Informasi Publik Awards Tahun 2022 kategori Informatif Dalam Menyampaikan, Menyediakan, dan Menguasai Informasi Publik Berdasarkan Undang-Undang No 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik.

## **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 49,73% telah melebihi dari target yang ditetapkan sebesar 25%.
  - b. Tujuan Strategis "Meningkatnya Penjaminan Kompetensi ASN" dengan realisasi 37,73%, melebihi dari target yang ditetapkan sebesar 35,92%.
  - c. Tujuan Strategis "Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah" nilai realisasinya sebesar 88,75 dari target 81 yang artinya telah melebihi dari target yang ditetapkan.
  - d. Tujuan Strategis "Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah", realisasinya sebesar 83,3 dan telah melebihi target yang ditetapkan sebesar 80,64.
2. Realisasi Anggaran BPSDMD Provinsi Jawa Tengah di Tahun 2022 sebesar Rp. **65.607.086.848,-** atau **96,70%** dari total alokasi anggaran yang telah ditetapkan.

## 4.2. REKOMENDASI

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 Pasca 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.
4. Penataan jadwal pelatihan secara detail, baik bagi pihak internal maupun eksternal.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 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





# PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH

## BADAN PENGEMBANGAN

### SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

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

#### PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2022

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

Nama : Drs. MOHAMAD ARIEF IRWANTO, M.Si

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

selanjutnya disebut pihak pertama

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

Jabatan : Gubernur Jawa Tengah

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan.

Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Semarang, 2022

Pihak kedua,  
GUBERNUR JAWA TENGAH

Pihak pertama,  
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH

H.GANJAR PRANOWO, SH, M.IP

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

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

<b>NO</b>	<b>TUJUAN / SASARAN</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>TARGET</b>
(1)	(2)	(3)	(4)
<b>Tujuan</b>			
	Mewujudkan ASN yang kompeten menjalankan tugas jabatan	Persentase ASN yang memiliki Kompetensi Sesuai Standar	94,29 %
<b>Sasaran</b>			
1.	Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	25 %
2.	Meningkatnya penjaminan kompetensi ASN	Persentase ASN yang tersertifikasi kompetensi	35.92 %
<b>Tujuan</b>			
	Meningkatkan Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat	Nilai 80,5
<b>Sasaran</b>			
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan perangkat daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat	Nilai 81
2.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Organisasi Perangkat Daerah (OPD)	Nilai 80,64

<b>Program</b>	<b>Anggaran</b>	<b>Keterangan</b>
1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Rp. 21.799.324.000	APBD
2. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 46.049.743.000	APBD

Semarang,

2022

GUBERNUR JAWA TENGAH

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH

H.GANJAR PRANOWO, SH, M.IP

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