



# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH 2024



**BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH  
TAHUN 2025**

## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	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. Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran.....	4
1.4. Sistematika Penulisan.....	5
1.5. Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP tahun 2024.....	7
<b>BAB II</b> .....	8
<b>PERENCANAAN KINERJA</b> .....	8
2.1 Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja OPD.....	8
2.2 Strategi dan Arah Kebijakan.....	9
2.3 Struktur Program dan Kegiatan Tahun 2024.....	10
2.4 Perjanjian Kinerja Tahun 2024 .....	12
2.5 Instrumen Pendukung Capaian Kinerja .....	14
<b>BAB III</b> .....	20
<b>AKUNTABILITAS KINERJA</b> .....	20
3.1. Capaian Kinerja Organisasi .....	20
3.2. Realisasi Anggaran.....	32
3.3. Inovasi .....	33
3.4. Penghargaan .....	34
<b>BAB IV</b> .....	37
<b>PENUTUP</b> .....	37
4.1. Kesimpulan .....	37
4.2. Rekomendasi.....	38
<b>LAMPIRAN</b> .....	39

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 . 1 DATA PEGAWAI BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH .....	4
Tabel 1 . 2 DATA SUMBER DAYA SARANA DAN PRASARANA .....	5
Tabel 1 . 3 SARAN / REKOMENDASI DAN TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI SAKIP TAHUN 2024 .....	7
Tabel 1 . 4 TINDAK LANJUT/RENCANA AKSI SARAN REKOMENDASI PADA LKJIP TAHUN SEBELUMNYA .....	7
Tabel 2 . 1 KETERKAITAN TUJUAN, SASARAN, INDIKATOR KINERJA.....	8
Tabel 2 . 2 KETERKAITAN TUJUAN, SASARAN, INDIKATOR KINERJA,.....	9
Tabel 2 . 3 PROGRAM DAN KEGIATAN BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2024 .....	11
Tabel 2 . 4 KETERKAITAN PERJANJIAN KINERJA.....	13
Tabel 2 . 5 KETERKAITAN PROGRAM DAN KEGIATAN .....	13
Tabel 3 . 1 CAPAIAN KINERJA TUJUAN DAN SASARAN BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2024 DAN TARGET AKHIR RPD .....	21
Tabel 3 . 2 CAPAIAN KINERJA TUJUAN DAN SASARAN BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2024.....	22
Tabel 3 . 3 PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2019-2023.....	23
Tabel 3 . 4 PERBANDINGAN REALISASI KINERJA TAHUN 2024 DENGAN TARGET AKHIR TAHUN 2026 BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH .....	24
Tabel 3 . 5 ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN KINERJA BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH .....	25
Tabel 3 . 6 PENGGUNAAN SUMBER DAYA ANGGARAN/KEUANGAN DALAM PENCAPAIAN TUJUAN DAN SASARAN BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2024 .....	26
Tabel 3 . 7 PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DENGAN TARGET TAHUN 2024 BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH .....	27
Tabel 3 . 8 EFISIENSI ANGGARAN BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2024 .....	32

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3 . 1 SIMAPAN SDM SEBAGAI BENTUK INOVASI.....	34
Gambar 3 . 2 . 1 BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Telah Meraih Penghargaan Sebagai "Badan Publik Informatif Peringkat II .....	34
Gambar 3 . 2 . 2 Penghargaan Inovasi Teknologi Pembelajaran dari Kemendikdasmen tahun 2024 dengan kategori "Inovasi Kearifan Lokal dalam pembelajaran" .....	35
Gambar 3 . 2 . 3 Penghargaan Terbaik 2 Pelaksanaan Uji Kompetensi Fungsional dan Okupasi Pengadaan Barang/Jasa dan Terbaik 3 LPPBJ Penyelenggara Pelatihan Fungsional dan Okupasi dari LKPP Tahun 2024.....	35
Gambar 3 . 2 . 4 Penghargaan Terbaik 2 Pelaksanaan Uji Kompetensi Fungsional dan Okupasi Pengadaan Barang/Jasa dan Terbaik 3 LPPBJ Penyelenggara Pelatihan Fungsional dan Okupasi dari LKPP Tahun 2024.....	36

## 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 2024 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.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mendasarkan pada Rancangan Kerja Tahunan 2024, Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dan Rencana Pembangunan Daerah 2024 – 2026 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2025  
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH

**Dr. SADIMIN, S.Pd, M.Eng**  
Pembina Utama Madya  
NIP. 19721206 199412 1 001

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan percepatan pembangunan nasional dan daerah, serta pelayanan prima dan profesional 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 dimana Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya strategis yang berperan menunjang kinerja pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan publik. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 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 2024 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 2024 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 2024.
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**

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), kekhlayakan (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. Kebijakan pasca penyederhanaan birokrasi menjadi titik penting mengedepankan pengembangan kompetensi 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 percepatan teknologi.
4. Sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri 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. Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran

Dukungan Sumber Daya Manusia yang ada di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah berdasarkan data per Januari 2025, sebanyak 165 orang pegawai, sebagaimana tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1**

#### **DATA PEGAWAI BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH**

<b>NO</b>	<b>JABATAN</b>	<b>JUMLAH</b>
1	Struktural	8
2	Fungsional Umum	71
3	Widyaiswara	40
4	Pengembang Teknologi Pembelajaran	1
5	Analisis Pengembangan Kompetensi	9
6	Pustakawan	1
7	Arsiparis	1
8	Pranata Komputer	1
9	Non ASN	33
<b>JUMLAH</b>		<b>165</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 1.2**

**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>

**1.4. 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 2024 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

## 1.5. Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP tahun 2024

**Tabel 1.3**  
**SARAN / REKOMENDASI DAN TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI SAKIP TAHUN 2024**

No	Saran/Rekomendasi	Tindak lanjut
1.	Menyeleraskan <i>output</i> dan target triwulan capaian kinerja pada dokumen Indikator Kinerja Individu (IKU) Tahun 2025 dengan <i>e-controlling</i> kinerja Tahun 2025	<i>Output</i> dan target triwulan kinerja telah diseleraskan dengan <i>e-controlling</i> kinerja tahun 2025
2.	Melakukan pemberian <i>reward</i> kepada unit/individu dan menetapkan pedoman penilaian disertai instrument Pengukuran Kinerja sebagai salah satu komponen penilaian	Instrumen dan pedoman pemberian <i>reward</i> kepada unit/individu terhadap penilaian kinerja sedang disusun di tahun 2025

### 1.5.1. Langkah Perbaikan Internal OPD

**Tabel 1.4**  
**TINDAK LANJUT/RENCANA AKSI SARAN REKOMENDASI PADA LKjIP TAHUN SEBELUMNYA**

No	Saran/Rekomendasi	Tindak lanjut
1.	Dalam penyusunan PK agar berpedoman pada cascading yang telah ditetapkan	Perjanjian Kinerja yang disusun telah berpedoman kepada cascading yang telah ditetapkan
2.	Untuk membuat pakta integritas pada jajaran eselon III, Eselon IV dan Staf	Pakta Integritas pada jajaran eselon III, Eselon IV dan Staf akan di proses, selama ini Pakta Integritas dibuat untuk Eselon II
3	Menindaklanjuti rekomendasi LKjIP Tahun 2021, 2022 pada BAB IV untuk perbaikan capaian kinerja tahun yang akan datang	Peningkatan capaian kinerja secara optimal dicapai melalui metode pengembangan kompetensi secara virtual, blended dan MOOC
4	Memberikan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> kepada seluruh unit kerja terhadap capaian kinerja	Terkait <i>rewards</i> , telah diberikan kepada ASN yang berperan dalam mendukung kinerja masing-masing unit kerjanya namun belum diukur menggunakan LKj dan Kinerja Individu.

## BAB II

### PERENCANAAN KINERJA

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

BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sesuai dengan tugas pokok fungsinya sebagai Badan yang mempunyai tugas untuk melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di Bidang Pengelolaan Sumber Daya Manusia ASN yang menjadi kewenangan daerah yang tentu saja sejalan untuk mendukung 10 (sepuluh) program prioritas daerah yang mengacu kepada Visi dan Misi PJ Gubernur Jawa Tengah. Adapun visi, misi dan tujuan serta sasaran tersebut adalah pada visi ke Sembilan PJ Gubernur Jawa Tengah yaitu Pengembangan layanan public dengan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) serta mendukung misi ke 3 dan 4 PJ Gubernur yaitu Meningkatnya Kualitas SDM yang Berdaya Saing, Berkarakter dan Adaptif dan Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Dinamis.

Adapun 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		
				2024	2025	2026
1	Meningkatkan Kompetensi ASN		Indeks Kompetensi ASN	3,07	3,08	3,10
		1.1 Terpenuhinya Hak Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya melalui pengembangan kompetensi	8,67	17,34	26,10
		1.2 Terpenuhinya Kebutuhan Sertifikasi Kompetensi ASN	Persentase ASN yang berkompeten dan tersertifikasi	100	100	100
2	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Reformasi Birokrasi Di Perangkat Daerah)		Indeks Reformasi Birokrasi (Perangkat Daerah	72	73	74
		2.1 Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat	80	80	80

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN		
				2024	2025	2026
		2.2 Meningkatnya kualitas pengelolaan risiko perangkat daerah	Indeks Manajemen Risiko	3	3,05	3,10

Sumber : RPD BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024-2026

## 2.2 Strategi dan Arah Kebijakan

Berdasarkan strategi dan arah kebijakan di tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan yang harus dicapai oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah pada akhir tahun 2024 yang merupakan awal dari masa RPD tahun 2024-2026 dijelaskan lebih rinci dalam tabel 2.2 berikut ini :

**Tabel 2.2**  
**RENCANA KINERJA**  
**BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH**

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1	Meningkatkan Kompetensi ASN		Indeks Kompetensi ASN	Angka	3,07
		1.1 Terpenuhinya Hak Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya melalui pengembangan kompetensi	%	8,67
		1.2 Terpenuhinya Kebutuhan Sertifikasi Kompetensi ASN	Persentase ASN yang berkompeten dan tersertifikasi	%	100
2	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Reformasi Birokrasi Di Perangkat Daerah)		Indeks Reformasi Birokrasi (Perangkat Daerah)	Angka	72
		2.1 Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat	Angka	80
		2.2 Meningkatnya kualitas pengelolaan risiko perangkat daerah	Indeks Manajemen Risiko	Angka	3

Terdapat perbedaan target dalam Rencana Kinerja Tahun 2024 dengan Rencana Kinerja tahun sebelumnya dikarenakan Renstra 2018-2023 sudah berakhir seiring dengan berakhirnya

masa Jabatan Gubernur 2018-2023, sehingga untuk masa transisi menggunakan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) 2024-2026, yang pada tahun 2024 masih dibawah kepemimpinan PJ Gubernur Jawa Tengah sehingga target Rencana Kinerja Tahun 2024 telah disesuaikan terutama berubahnya pola pelaksanaan pengembangan kompetensi lebih mengedepankan digitalisasi sesuai dengan strategi dan arah kebijakan sebagaimana tertuang dalam table berikut :

NO	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1	Terpenuhinya Hak Pengembangan Kompetensi ASN	Memanfaatkan teknologi informasi untuk menjangkau seluruh stakeholder dan mitra pengembangan kompetensi	Internalisasi Kebijakan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 19 Tahun 2024 tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi Dalam Pengembangan Kompetensi ASN Melalui Jawa Tengah Corporate University ke seluruh OPD Jawa Tengah dan mitra pengembangan kompetensi
2	Terpenuhinya Kebutuhan Sertifikasi Kompetensi ASN	Memperkuat kerjasama dengan instansi vertikal terkait dengan kebutuhan sertifikasi kompetensi bagi ASN di Jawa Tengah	Penguatan pada fungsi Lembaga Sertifikasi Penyelenggara (LSP) yang ada di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah
3	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah	Perbaikan sarana dan prasarana pelayanan yang ada di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah	Memetakan kebutuhan prioritas penyediaan sarana dan prasarana pendukung kegiatan dan penunjang pelayanan kepada pelanggan
4	Meningkatnya kualitas pengelolaan risiko perangkat daerah	Mengidentifikasi secara dini potensi risiko dalam setiap kegiatan	Pengelolaan risiko dilakukan sebaik mungkin dalam rangka meminimalisir potensi risiko yang besar

### **Struktur Program dan Kegiatan Tahun 2024**

Struktur Program dan kegiatan merupakan rincian seluruh aktivitas yang dilakukan organisasi yang tercantum dalam dokumen perencanaan anggaran (DPA). Berdasarkan Peraturan Gubernur (Pergub) Provinsi Jawa Tengah Nomor 12 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024-2026, yang kemudian diturunkan dalam Rencana Kerja Perangkat Daerah (RKPD) BPSDMD Provinsi Jawa Tengah tahun 2024, bahwa BPSDMD Provinsi Jawa Tengah memiliki 1 (satu) Program yaitu Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dan 2 (dua) Kegiatan yaitu Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dan Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

Adapun rincian program dan kegiatan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 sebagaimana berikut :

**Tabel 2.3**

**Program dan Kegiatan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah tahun 2024**

No	Program	Indikator Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Satuan	Target
1	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>					
		Persentase kelulusan pengembangan kompetensi teknis	Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Teknis	Orang	2900
	Indeks penjaminan mutu pelaksanaan pelatihan (evaluasi penyelenggaraan dan pasca pelatihan)	Jumlah Dokumen Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi Teknis		Dokumen	3	
	Persentase perencanaan bangkom yang ditindaklanjuti dokumen perencanaan	Jumlah Dokumen Perencanaan Pengembangan Kompetensi Teknis		Dokumen	3	
		Persentase kelulusan pengembangan kompetensi jabatan fungsional	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional	Orang	1221
	Persentase kelulusan pengembangan kompetensi manajerial	Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Manajerial		Orang	1.940	
	Indeks penjaminan mutu pelaksanaan pelatihan (evaluasi penyelenggaraan dan pasca pelatihan)	Jumlah Dokumen Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi		Dokumen	3	
		Persentase perencanaan bangkom yang ditindaklanjuti dokumen perencanaan		Jumlah Dokumen Perencanaan Pengembangan Kompetensi	Dokumen	3
		Persentase skema sertifikasi kompetensi yang dilaksanakan		Jumlah Dokumen Skema Sertifikasi Kompetensi	Dokumen	2

### 2.3 Perjanjian Kinerja tahun 2024

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 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 2.4 berikut ini :

**Tabel 2.4**  
**KETERKAITAN PERJANJIAN KINERJA**  
**BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH**

NO.	TUJUAN / SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1	Tujuan : Meningkatkan Kompetensi ASN	Indeks Kompetensi ASN	Angka	3,07
	Sasaran : ➢ Terpenuhinya Hak Pengembangan Kompetensi ASN ➢ Terpenuhinya Kebutuhan Sertifikasi Kompetensi ASN	➢ Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya melalui pengembangan kompetensi ➢ Persentase ASN yang berkompeten dan tersertifikasi	% %	8,67 100
2	Tujuan : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Reformasi Birokrasi Di Perangkat Daerah)	Indeks Reformasi Birokrasi (Perangkat Daerah)	Angka	72
	Sasaran : ➢ Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah ➢ Meningkatnya kualitas pengelolaan risiko perangkat daerah	➢ Indeks Kepuasan Masyarakat ➢ Indeks Manajemen Risiko	Angka Angka	80 3

Sebagai wujud penugasan dari Gubernur Jawa Tengah kepada Kepala BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, di dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2024 BPSDMD Provinsi Jawa Tengah melaksanakan program dengan kegiatannya yang didukung APBD Provinsi Jawa Tengah sebesar **Rp 65,413,487,000,-** adapun rincian sebagaimana disajikan pada tabel 2.5 dibawah ini :

**Tabel 2.5**  
**KETERKAITAN PROGRAM DAN KEGIATAN**  
**BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH**

NO.	PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	ANGGARAN
1	Program Penunjang urusan Pemerintahan Daerah ➢ Administrasi Keuangan ➢ Administrasi Barang ➢ Administrasi Pendapatan Daerah ➢ Administrasi Kepegawaian ➢ Administrasi Umum ➢ Pengadaan	Persentase ketercapaian pelayanan umum, kepegawaian dan keuangan perangkat daerah	100 %	Rp. 44.002.732.000,-

NO.	PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	ANGGARAN
	Barang ➤ Penyediaan Jasa Penunjang ➤ Pemeliharaan Barang			
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase tingkat ketercapaian kinerja perangkat daerah	100 %	Rp. 365.000.000,-
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase perencanaan bangkom yang ditindaklanjuti dokumen perencanaan	85%
		Indeks penjaminan mutu pelaksanaan pelatihan (evaluasi penyelenggaraan dan pasca pelatihan)	3,50	Rp. 19.780.755.000,-
		Persentase skema sertifikasi kompetensi yang dilaksanakan	100 %	
		Persentase ASN yang lulus Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional	100 %	
		Persentase ASN yang lulus Pengembangan Kompetensi Manajerial	100 %	
	➤ Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang lulus Pengembangan Kompetensi Teknis	100 %	Rp. 1.265.000.000,-
	JUMLAH			<b>Rp. 65.413.487.000</b>

## 2.4 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.

Untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi ini didukung dengan beberapa aplikasi (*link* website terlampir) yang dikembangkan oleh BPSDMD Provinsi

Jawa Tengah antara lain :

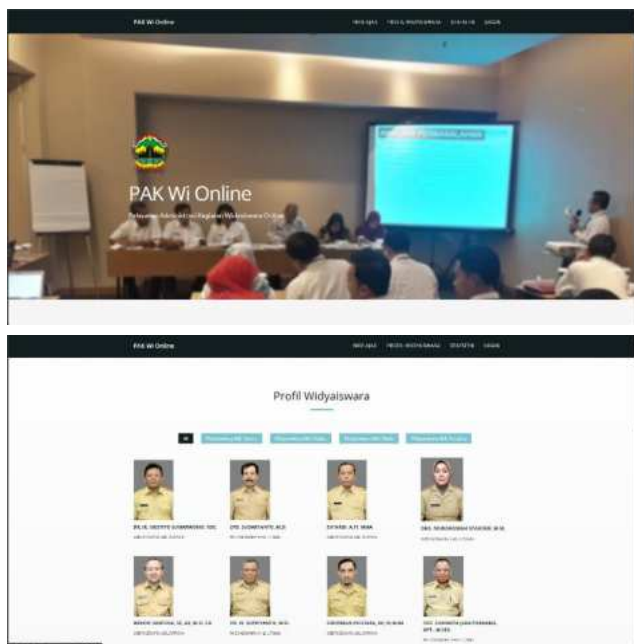
### 1. IDENTIFIKASI KEBUTUHAN

SiJari AKPK (Sistem Informasi Jaringan Online Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi) adalah aplikasi yang disediakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah untuk mengidentifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi ASN di Provinsi Jawa Tengah. Pengembangan kompetensi adalah segala upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi ASN untuk mengatasi kesenjangan kompetensi yang telah dimiliki.

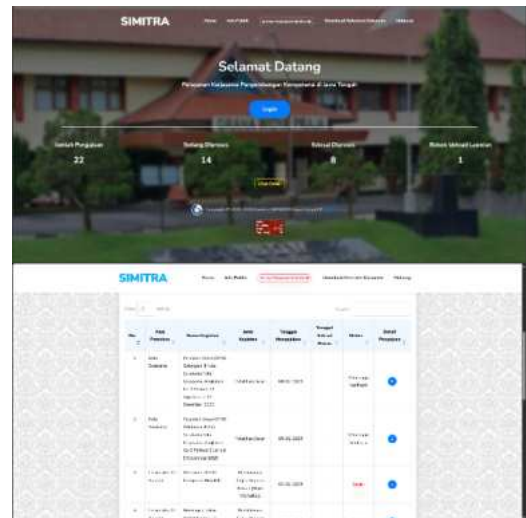


### 2. PERENCANAAN

- TRUST (Training Schedule System): Sistem informasi yang menampilkan jadwal kegiatan Pengembangan Kompetensi Provinsi Jawa Tengah baik kegiatan harian, mingguan, dan bulanan.
- Pak WI : Sistem Informasi pelayanan administrasi kegiatan widyaiswara, berisikan Jadwal Kegiatan Mengajar dan Profil Widyaiswara Provinsi Jawa Tengah



- SIMITRA (Sistem Informasi Kemitraan) merupakan aplikasi berbasis website yang dibangun untuk Mempermudah proses pengajuan rekomendasi penyelenggaraan pelatihan pola kerjasama oleh Pemkab/Pemkot, OPD Provinsi, dan PTN/PTS; Menerbitkan surat rekomendasi oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah; serta Menyediakan pelayanan yang CEPAT dan MUDAH TERINTEGRASI



### 3. PELAKSANAAN

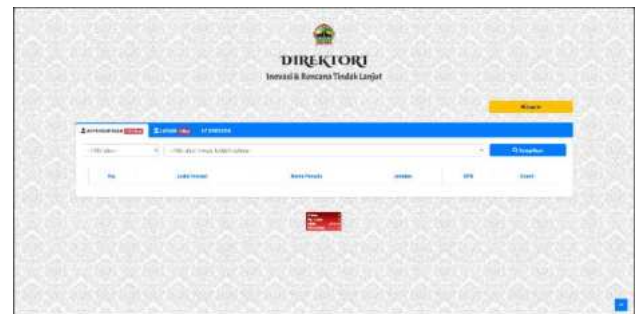
- Registrasi/pendaftaran online (SIMAPAN SDM) adalah sistem pendaftaran peserta dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan baik oleh internal maupun eksternal.
- SIP Tenan atau Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi ASN merupakan LMS (Learning Management System) yang dikembangkan dan dikelola oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah



MOOC (Massive Open Online Course) merupakan salah satu platform yang digunakan oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah untuk melakukan kegiatan pengembangan kompetensi secara daring / virtual yang dapat diakses dari mana saja dan kapan saja.



- CoE (Center of Excellence) atau Inovasi & Rencana Tindak Lanjut merupakan direktori hasil inovasi peserta pengembangan kompetensi



- Infografis merupakan aplikasi informasi data sektoral bpsdmd provinsi jawa tengah



- Sifika merupakan Sistem Informasi data Kepegawaian BPSDMD Provinsi Jawa Tengah



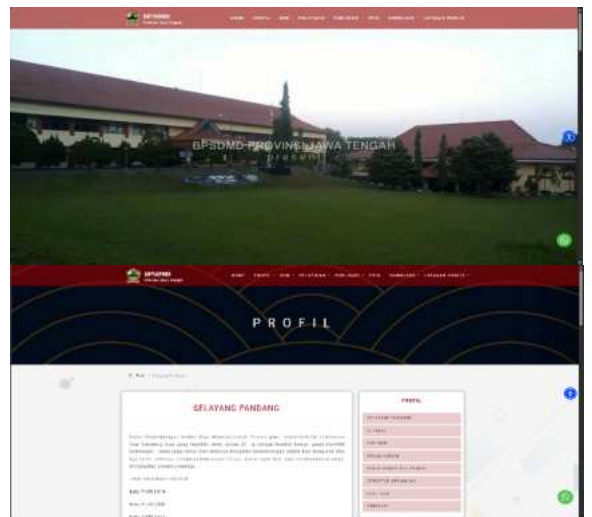
#### 4. EVALUASI

Evaluasi Online merupakan sistem evaluasi online untuk tenaga pengajar selama Kegiatan Pengembangan KOMPETENSI.

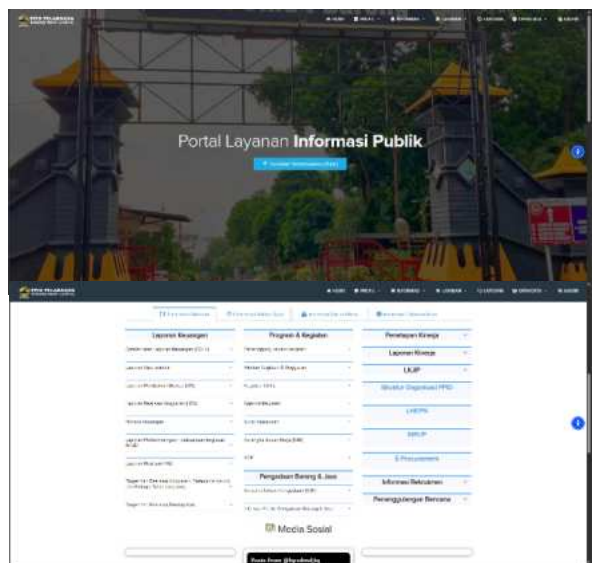


#### 5. PELAYANAN PUBLIK

- Website BPSDMD Provinsi Jawa Tengah merupakan halaman yang berisikan segala informasi mengenai lembaga baik profil maupun kegiatan kelembagaan yang diselenggarakan oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.



- Web PPID BPSDMD Provinsi Jawa Tengah merupakan halaman yang berisikan seluruh informasi layanan publik BPSDMD Provinsi Jawa Tengah baik yang bersifat berkala maupun setiap saat.



- E-Sewa merupakan Sistem Informasi Penyewaan Gedung Aula / Asrama BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.



- E-Publik merupakan Sistem Informasi Pelayanan Publik BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.



## **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 2024 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 :  $\geq 100\%$ ;
- b. Baik : 85 – 100%;
- c. Cukup : 65 – 84,99%;
- d. Kurang : 50 – 64,99%;
- e. Sangat Kurang :  $\leq 50\%$ .

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:

**Tabel 3.1**  
**CAPAIAN KINERJA TUJUAN DAN SASARAN**  
**BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2024 DAN TARGET AKHIR RPD**

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2024			Target Akhir RPD
				Target	Realisasi	Persentase	
I.	<b>TUJUAN 1 :</b> MENINGKATKAN KOMPETENSI ASN	Indeks Kompetensi ASN	angka	3,07	3,29	107,00%	3,10
	<b>SASARAN 1 :</b> Terpenuhinya Hak Pengembangan Kompetensi Asn	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya melalui pengembangan kompetensi	%	8,67	65,09	750,75%	26,10
	<b>SASARAN 2 :</b> Terpenuhinya Kebutuhan Sertifikasi Kompetensi Asn	Persentase ASN yang berkompeten dan tersertifikasi	%	100	100	100%	100
II.	<b>TUJUAN 2 :</b> Meningkatkan Kualitas Pelayanan Reformasi Birokrasi Di Perangkat Daerah	Indeks Reformasi Birokrasi (Perangkat Daerah)	angka	72	86,61	120,29%	74
	<b>SASARAN 1 :</b> Meningkatnya kualitas pelayanan perangkat daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat	angka	80	88,75	110,94%	80
	<b>SASARAN 2 :</b> Meningkatnya kualitas pengelolaan risiko perangkat daerah	Indeks Manajemen Risiko	angka	3	2,89	96,33%	3,10

Dari data capaian kinerja di atas, dapat diketahui bahwa ada capaian yang melampaui sangat tinggi yaitu pada capaian sasaran Terpenuhinya Hak Pengembangan Kompetensi Asn

sebesar **65,09%** dari target 8,67%, hal ini dapat terjadi karena pada tahun 2024 pengembangan kompetensi ASN Provinsi Jawa Tengah menerapkan metode pelaksanaan yang dapat menjangkau banyak ASN dalam satu waktu yaitu menggunakan pembelajaran mandiri berbasis *MOOC*, Adapun sasaran yang tidak tercapai yaitu Meningkatnya kualitas pengelolaan risiko perangkat daerah sebesar **2,89** poin dari target 3 poin, hal ini disebabkan menurut hasil tim manajemen risiko Inspektorat Provinsi Jawa Tengah masih adanya catatan temuan yang belum sesuai dengan dokumen pelaporan semesteran sehingga poin yang di dapat tidak maksimal.

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja serta tahun ini;

**Tabel 3.2**  
**CAPAIAN KINERJA TUJUAN DAN SASARAN**  
**BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2024**

NO	TUJUAN/ SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN %	KATEGORI	SUMBER DATA
I.	<b>TUJUAN 1 :</b> MENINGKATKAN KOMPETENSI ASN	Indeks Kompetensi ASN	3,07	3,29	107,00%	Sangat Baik	Econtrolling .jatengprov. go.id
	<b>SASARAN 1 :</b> Terpenuhinya Hak Pengembangan Kompetensi Asn	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya melalui pengembangan kompetensi	8,67	65,09	750,75%	Sangat Baik	Econtrolling .jatengprov. go.id
	<b>SASARAN 2 :</b> Terpenuhinya Kebutuhan Sertifikasi Kompetensi Asn	Persentase ASN yang berkompeten dan tersertifikasi	100	100	100%	Sangat Baik	Econtrolling .jatengprov. go.id
II.	<b>TUJUAN 2 :</b> Meningkatkan Kualitas Pelayanan Reformasi Birokrasi Di Perangkat Daerah	Indeks Reformasi Birokrasi (Perangkat Daerah)	72	86,61	120,29%	Sangat Baik	Econtrolling .jatengprov. go.id

<b>SASARAN 1 :</b> Meningkatnya kualitas pelayanan perangkat daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat	80	88,75	110,94%	Sangat Baik	Econtrolling .jatengprov. go.id
<b>SASARAN 2 :</b> Meningkatnya kualitas pengelolaan risiko perangkat daerah	Indeks Manajemen Risiko	3	2,89	96,33%	Baik	Econtrolling .jatengprov. go.id

2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir (selama 5 tahun);

**Tabel 3.3**  
**PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA**  
**BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH**  
**TAHUN 2019-2023**

NO	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	2019			2020			2021			2022			2023		
			Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %
I.	<b>TUJUAN 1 :</b> MEWUJUDKAN ASN YANG KOMPETEN MENJALANKAN 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%	94,29%	125,60%	133,2%	99,29%	127,16%	128,07%
	<b>SASARAN 1 :</b> Meningkatnya Kompetensi ASN.	Presentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya.	10%	10,79%	107,90%	15,00%	15,66%	104,40%	20,00%	25,36%	126,80%	25%	50,97%	203,88%	30%	52,53%	175,1%
	<b>SASARAN 2 :</b> Meningkatnya Penjaminan Kompetensi ASN.	Presentase ASN yang tersertifikasi kompetensinya.	35,01%	35,22%	100,60%	35,03%	35,42%	101,11%	35,05%	36,36%	103,74%	35,92%	38,19%	106,32%	36,26%	40,33%	111,22%
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%	102,09%	80,5%	85,53%	107,48%	81%	88,65%	106,97%

<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	87,75	108,33%	81,5	89	109,2%
<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	83,34	103,3%	81	84,3	104,07%

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 2024 DENGAN TARGET AKHIR TAHUN 2026**  
**BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH**

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian 2024	Target Akhir 2026	Tingkat Kemajuan
I.	<b>TUJUAN 1 :</b> Meningkatkan Kompetensi Asn	Indeks Kompetensi ASN	107,00%	105,97%	Sangat baik
	<b>SASARAN 1 :</b> Terpenuhinya Hak Pengembangan Kompetensi Asn	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya melalui pengembangan kompetensi	750,75%	249,39%	Sangat baik
	<b>SASARAN 2 :</b> Terpenuhinya Kebutuhan Sertifikasi Kompetensi Asn	Persentase ASN yang berkompeten dan tersertifikasi	100%	100%	Sangat baik
II.	<b>TUJUAN 2 :</b> Meningkatkan Kualitas Pelayanan Reformasi Birokrasi Di Perangkat Daerah	Indeks Reformasi Birokrasi (Perangkat Daerah)	120,29%	117,04%	Sangat baik
	<b>SASARAN 1 :</b> Meningkatnya kualitas pelayanan perangkat daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat	110,94%	100%	Sangat baik
	<b>SASARAN 2 :</b> Meningkatnya kualitas pengelolaan risiko perangkat daerah	Indeks Manajemen Risiko	96,33%	103,34%	Baik

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> Meningkatkan Kompetensi Asn	Indeks Kompetensi ASN	3,07	3,29	107,00%	Sangat baik	-
	<b>SASARAN 1 :</b> Terpenuhinya Hak Pengembangan Kompetensi Asn	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya melalui pengembangan kompetensi	8,67	65,09	750,75%	Sangat baik	Mereview dan merubah target pada dokumen perencanaan
	<b>SASARAN 2 :</b> Terpenuhinya Kebutuhan Sertifikasi Kompetensi Asn	Persentase ASN yang berkompeten dan tersertifikasi	100	100	100%	Sangat baik	-
II.	<b>TUJUAN 2 :</b> Meningkatkan Kualitas Pelayanan Reformasi Birokrasi Di Perangkat Daerah	Indeks Reformasi Birokrasi (Perangkat Daerah)	72	86,61	120,29%	Sangat baik	Mereview dan merubah target pada dokumen perencanaan
	<b>SASARAN 1 :</b> Meningkatnya kualitas pelayanan perangkat daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat	80	88,75	110,94%	Sangat baik	Mereview dan merubah target pada dokumen perencanaan
	<b>SASARAN 2 :</b> Meningkatnya kualitas pengelolaan risiko perangkat daerah	Indeks Manajemen Risiko	3	2,89	96,33%	Baik	Menindaklanj uti catatan yang disampaikan oleh Inspektorat

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 2024**

No	Tujuan/ Sasaran	INDIKATOR KINERJA			ANGGARAN			Tingkat Efisiensi
		Target	Realisasi	Capaian %	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian %	
1.	<b>TUJUAN 1 :</b> Meningkatkan Kompetensi ASN	3,07	3,29	107,00%	21.045.755.000	20.576.821.337	97,77	2,23%
	<b>SASARAN 1:</b> Terpenuhinya Hak Pengembangan Kompetensi ASN	8,67	65,09	750,75%	Rp.20.589.399.000,00	Rp.20.128.107.825,00	97,76	2,24%
	<b>SASARAN 2 :</b> Terpenuhinya Kebutuhan Sertifikasi Kompetensi ASN	100	100	100%	Rp.456.356.000,00	Rp.448.713.512,00	98,33	1,67%
2.	<b>TUJUAN 2 :</b> Meningkatkan Kualitas Pelayanan Reformasi Birokrasi Di Perangkat Daerah	72	86,61	120,29%	Rp.44.367.732.000,00	Rp.42.604.804.871,00	96,03	3,97%
	<b>SASARAN 1 :</b> Meningkatnya kualitas pelayanan perangkat daerah	80	88,75	110,94%	Rp.44.002.732.000,00	Rp.42.247.447.831,00	96,01	3,99%
	<b>SASARAN 2 :</b> Meningkatnya kualitas pengelolaan risiko perangkat daerah	3	2,89	96,33%	Rp.365.000.000,00	Rp.357.357.040,00	97,91	2,09%
	<b>RATA-RATA</b>			214,22			97,30	

Efisiensi capaian anggaran BPSDMD masuk kategori sangat efisien dikarenakan dengan rata-rata capaian anggaran sebesar 97,30% mampu mencapai hasil sangat optimal di rata-rata capaian kinerja sebesar 214,22%.

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

**Tabel 3.7**  
**PERBANDINGAN REALISASI KINERJA**  
**DENGAN TARGET TAHUN 2024**  
**BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH**

No	Tujuan/ Sasaran	Target	% Capaian	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang/ Tidak menunjang
1.	<b>TUJUAN 1 :</b> Meningkatkan Kompetensi ASN	3,07	107,00%				
	<b>SASARAN 1:</b> Terpenuhinya Hak Pengembangan Kompetensi ASN	8,67	750,75%	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1. Jumlah peserta pelatihan pembentukan jabatan fungsional	101,21 %	menunjang
					2. Jumlah Metode Pengembangan Kompetensi yang disusun/disempu rnakan	100 %	menunjang
					3. Jumlah OPD/Kab/Kota yang dilakukan Analisis Pengemb. Kompetensi	100 %	menunjang
					4. Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempu rnakan	200 %	menunjang
					5. Jumlah Tenaga Pengembang Kompetensi yang Ditingkatkan Kompetensinya	337,50 %	menunjang
					6. Jumlah dokumen hasil evaluasi pasca pelatihan	100 %	menunjang
					7. Jumlah dokumen pemeliharaan standar mutu	200 %	menunjang
					8. Jumlah pelatihan yang diakreditasi	300 %	menunjang
					9. Jumlah Pedoman Teknis Pengembangan Kompetensi yang Disusun/Disempu rnakan	100 %	menunjang

No	Tujuan/ Sasaran	Target	% Capaian	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang/ Tidak menunjang
					10. Jumlah pengembangan kompetensi yang dievaluasi	104,17 %	menunjang
					11. Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Administrator	103 %	menunjang
					12. Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas	172,17 %	menunjang
					13. Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Pimpinan Tinggi Pratama	100%	menunjang
					14. Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah	531,98 %	menunjang
					15. Jumlah peserta Pelatihan Dasar CPNS	38,10 %	menunjang
					16. Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis jabatan fungsional	6.597,75 %	menunjang
					17. Jumlah peserta pelatihan penjurangan jabatan fungsional	102,68 %	menunjang
	<b>SASARAN 2 :</b> Terpenuhinya Kebutuhan Sertifikasi Kompetensi ASN	100 %	100 %	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1. Jumlah kualifikasi asesor kompetensi yang dimiliki	100 %	menunjang
					1. Jumlah skema sertifikasi yang dilaksanakan	100 %	menunjang
					2. Jumlah ASN yang mengikuti uji kompetensi	207,67 %	menunjang

No	Tujuan/ Sasaran	Target	% Capaian	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang/ Tidak menunjang
2.	<b>TUJUAN 2 :</b> Meningkatkan Kualitas Pelayanan Reformasi Birokrasi Di Perangkat Daerah	72	120,29%				
	<b>SASARAN 1 :</b> Meningkatnya kualitas pelayanan perangkat daerah	80	110,94%	<b>Administrasi Keuangan</b>	1. Jumlah laporan keuangan akhir tahun perangkat daerah dan laporan hasil koordinasi penyusunan laporan keuangan akhir tahun perangkat desa	100 %	menunjang
					2. Jumlah laporan keuangan bulanan/triwulan/s emesteran perangkat daerah yang disusun	100 %	menunjang
					3. Jumlah dokumen pelaporan dan analisis prognosis realisasi anggaran	100 %	menunjang
					4. Jumlah dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN	100 %	menunjang
					5. Jumlah dokumen pelaporan pengelolaan retribusi	100 %	menunjang
				<b>Administrasi Umum</b>	6. Jumlah dokumen pengamanan barang milik daerah pada perangkat daerah	100 %	menunjang
					7. Jumlah paket pakaian dinas beserta atribut kelengkapan	100 %	menunjang
					8. Jumlah dokumen pendataan dan pengolahan administrasi kepegawaian	100 %	menunjang
					9. Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	100 %	menunjang

No	Tujuan/ Sasaran	Target	% Capaian	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang/ Tidak menunjang
					10. Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	100 %	menunjang
					11. Jumlah paket peralatan rumah tangga yang disediakan	100 %	menunjang
					12. Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	100 %	menunjang
					13. Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	100 %	menunjang
					14. Jumlah dokumen bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang disediakan	100 %	menunjang
					15. Jumlah laporan fasilitasi kunjungan tamu	100 %	menunjang
					16. Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi perangkat daerah	100 %	menunjang
					17. Jumlah dokumen penatausahaan arsip dinamis pada perangkat daerah	100 %	menunjang
					18. Jumlah dokumen dukungan pelaksanaan sistem pemerintahan berbasis elektronik pada perangkat daerah	150 %	menunjang
					19. Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	92,86 %	menunjang
					20. Jumlah unit aset tetap lainnya yang disediakan	100 %	menunjang

No	Tujuan/ Sasaran	Target	% Capaian	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang/ Tidak menunjang
					21. Jumlah unit sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang disediakan	100 %	menunjang
					22. Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	100 %	menunjang
					23. Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	100 %	menunjang
					24. Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	100 %	menunjang
					25. Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	100 %	menunjang
					26. Jumlah aset tetap lainnya yang dipelihara	100 %	menunjang
					27. Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	100 %	menunjang
					28. Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	100 %	menunjang
				<b>Peningkatan Disiplin dan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	Jumlah pegawai berdasarkan tugas dan fungsi yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	100 %	menunjang
	<b>SASARAN 2 : Meningkatnya kualitas pengelolaan</b>	3	96,33%	<b>Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat</b>	1. Jumlah dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang disusun	100 %	menunjang

No	Tujuan/ Sasaran	Target	% Capaian	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang/ Tidak menunjang
	risiko perangkat daerah			<b>Daerah</b>	1. Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah	100 %	menunjang

Dari capaian fisik dengan target kinerja pada tahun 2024 terdapat beberapa kegiatan dengan capaian sangat tinggi diantaranya pada indikator jumlah tenaga pengembang kompetensi yang ditingkatkan kompetensinya dengan capaian 337,50 % dari target 100% hal ini disebabkan pemenuhan fasilitasi orasi bagi tenaga widyaiswara melebihi yang ditargetkan, pada indikator Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah mencapai realisasi 531,98% dari target 100% hal ini disebabkan kelebihan peserta pada setiap seminar/workshop *online* yang diselenggarakan, kemudian indikator jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis jabatan fungsional mencapai realisasi 6.597,75 % dari target 100% hal ini disebabkan pada perubahan anggaran ada permintaan penyelesaian orientasi bagi ASN PPPK dari seluruh Jawa Tengah, dan indikator jumlah ASN yang mengikuti uji kompetensi mencapai realisasi 207,67% dari target 100% tentunya dikarenakan kelebihan peserta yang mengikuti uji kompetensi dikarenakan pemenuhan untuk kenaikan jenjang, dan Adapun indikator yang tidak memenuhi target kinerja pada tahun 2024 yaitu pada indikator jumlah peserta pelatihan dasar CPNS tercapai realisasi 38,10% dari target 100% hal ini disebabkan pencantuman target pada dokumen RENJA 2024 terlalu tinggi dan peserta latsar CPNS di tahun 2024 tidak memenuhi kuota target.

### 3.2. Efisiensi Anggaran

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

**Tabel 3.8**  
**EFISIENSI ANGGARAN BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH**  
**TAHUN 2024**

No	Program/ Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian
1	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH</b>	<b>65.413.487.000</b>	<b>63.181.626.208</b>	<b>96,59</b>
	Perencanaan dan Evaluasi Kinerja	365.000.000	357.357.040	97,91

No	Program/ Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian
	Perangkat Daerah			
	Administrasi Keuangan	28.358.033.000	26.938.975.128	94,99
	Administrasi Umum	15.786.689.000	15.308.472.703	96,97
2	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	232.210.000	225.990.978	97,32
	Pengembangan Kompetensi Teknis	1.265.000.000	1.220.292.980	96,47
	Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional	2.706.079.000	2.700.055.030	99,78
	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial	16.001.520.000	15.601.540.803	97,50
	Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu	1.073.156.000	1.054.932.524	98,30

### 3.3. Inovasi

Sehubungan dengan tugas fungsi lembaga pelatihan terakreditasi, secara cepat dan menyeluruh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah berinovasi menciptakan sebuah metode pembelajaran yang murah dan mudah untuk menjangkau kegiatan pengembangan kompetensi seluruh ASN di Jawa Tengah. Proses penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi ASN secara klasikal atau tatap muka sudah secara perlahan mulai ditinggalkan diganti dengan metode *blended* dan *elearning*, sebagai tindak lanjut dalam menghadapi situasi yang sedemikian rupa, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah mengeluarkan kebijakan terkait dengan penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi yang dilakukan secara daring atau online yang disebut (*Massive Online Open Courses*) atau lebih dikenal dengan MOOC pada Tahun 2023 dan pelaksanaan di tahun 2024.

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



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 :



Gambar 3 . 2 . 2 Penghargaan Inovasi Teknologi Pembelajaran dari Kemendikdasmen tahun 2024 dengan kategori "Inovasi Kearifan Lokal dalam pembelajaran"



Gambar 3 . 2 . 3 Penghargaan Terbaik 2 Pelaksanaan Uji Kompetensi Fungsional dan Okupasi Pengadaan Barang/Jasa dan Terbaik 3 LPPBJ Penyelenggara Pelatihan Fungsional dan Okupasi dari LKPP Tahun 2024



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH

## INSPEKTORAT

### LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN

LAPORAN HASIL EVALUASI  
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)  
PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2024  
PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH

NO : 700/1238 /W.I/2024  
TANGGAL : 19 Juli 2024

*Gambar 3 . 2 . 4 Nilai SAKIP 2024 Skor 83,75 ( A ) Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Th 2024*

## BAB IV

### PENUTUP

#### 4.1. KESIMPULAN

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 68 Tahun 2021 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 Sasaran dengan rincian sebagai berikut :
  - a. Sasaran Strategis "Terpenuhinya Hak Pengembangan Kompetensi ASN" dengan realisasi sebesar 65,09 poin telah melebihi dari target yang ditetapkan sebesar 8,67 poin atau dengan capaian sebesar 750,75% pada tahun 2024 **Sangat Baik**.
  - b. Sasaran Strategis "Terpenuhinya Kebutuhan Sertifikasi Kompetensi ASN" dengan realisasi 100%, sesuai dari target yang ditetapkan sebesar 100% pada tahun 2024 **Baik**
  - c. Sasaran Strategis "Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah" nilai realisasinya sebesar 88,75 dari target 80 yang artinya telah melebihi dari target yang ditetapkan pada tahun 2024 **Sangat Baik**.
  - d. Sasaran Strategis "Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Risiko Perangkat Daerah", realisasinya sebesar 2,89 poin dan kurang dari target yang ditetapkan sebesar 3 poin pada tahun 2024 **Baik**
2. Realisasi Anggaran BPSDMD Provinsi Jawa Tengah di Tahun 2024 sebesar Rp. **63.181.626.208,-** atau **96,59%** dari total alokasi anggaran yang telah ditetapkan.

## 4.2. REKOMENDASI

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

1. Menginternalisasi pelaksanaan Jawa Tengah *Corporate University* dalam akselerasi pengembangan kompetensi di Jawa Tengah, sehingga dapat menjadi *problem solving* dalam permasalahan organisasi.
2. Senantiasa menindaklanjuti perubahan kebijakan penyelenggaraan pengembangan kompetensi dari Instansi Pusat/Pembina.
3. Dilakukan sosialisasi Pengembangan Kompetensi BPSDMD secara menyeluruh kepada seluruh stakeholder Pentahelix, sehingga capaian kinerja BPSDMD dapat berjalan secara optimal khususnya pemenuhan 20 JP ASN.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 ini disusun, sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi perbaikan kinerja kelembagaan di tahun mendatang.

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH

**Dr. SADIMIN, S.Pd, M.Eng**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19721206 199412 1 001

# LAMPIRAN