



# **LAPORAN KINERJA**

## **PEJABAT ADMINISTRATOR**

### **2024**

SEKRETARIS

**ANDI SURYANTO, S.STP, M.Si**

Pembina Tingkat I

NIP. 19780410 199703 1 005

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

# DAFTAR ISI

Halaman

|                      |     |
|----------------------|-----|
| HALAMAN COVER .....  |     |
| DAFTAR ISI .....     | i   |
| DAFTAR TABEL .....   | ii  |
| DAFTAR GAMBAR .....  | iii |
| KATA PENGANTAR ..... | iv  |

## **BAB I PENDAHULUAN**

|  |   |
|--|---|
| 1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan ..... | 1 |
| 1.2 Struktur Jabatan .....               | 1 |
| 1.3 Isu Strategis .....                  | 2 |

## **BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN**

|   |   |
|---|---|
| 2.1 Perjanjian Kinerja .....            | 4 |
| 2.2 Rencana Aksi .....                  | 4 |
| 2.3 Analisis Kinerja .....              | 4 |
| 2.3.1 Capaian Kinerja .....             | 4 |
| 2.3.2 Analisis Pencapaian Program ..... | 7 |
| 2.4 Kinerja Keuangan .....              | 7 |

## **BAB III PENUTUP**

|                       |   |
|-----------------------|---|
| 3.1 Kesimpulan .....  | 9 |
| 3.2 Rekomendasi ..... | 9 |

## **LAMPIRAN**

Perjanjian Kinerja Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024

## DAFTAR TABEL

Halaman

|                |   |   |
|----------------|---|---|
| Tabel 2.3.1. a | : Capaian Kinerja Program Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 .....        | 5 |
| Tabel 2.3.1. b | : Realisasi Capaian Kinerja Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 .....      | 6 |
| Tabel 2.4.1    | : Capaian Kinerja Keuangan Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah<br>Tahun 2022<br>..... | 8 |

# DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 : Struktur organisasi jabatan Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 ..... 2

## KATA PENGANTAR

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

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 Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 68 Tahun 2021.

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

Semarang, Januari 2025

SEKRETARIS

  
ANDI SURYANTO, S.STP, M.Si

Pembina Tingkat I

NIP. 19780410 199703 1 005

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan**

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Tahun Nomor 68 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Sekretaris mempunyai tugas melakukan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi, pelaporan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pelaksanakan tugas tersebut, merupakan fungsi dari Kesekretariatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah yaitu :

- a. Penyiapan bahan kegiatan di lingkungan Badan;
- b. Pengkoordinasian dan penyusunan rencana program dan kegiatan di lingkungan badan;
- c. Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, hukum, keuangan, kerumahtangan, kehumasan, kearsipan, dan dokumentasi di lingkungan badan;
- d. Pengkoordinasian, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan badan;
- e. Penyiapan bahan koordinasi pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan pengelolaan informasi;
- f. Penyiapan bahan pengelolaan barang milik/kekayaan Daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa di lingkungan badan;
- g. Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan di lingkungan badan; dan
- h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **1.2 Struktur Jabatan**

Struktur Jabatan Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Tahun Nomor 68 Tahun 2021, sebagaimana gambar 1.2 di bawah ini:

**Gambar 1.2**  
**Struktur Organisasi Jabatan Sekretaris**  
**Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah**  
**Provinsi Jawa Tengah**



*Sumber : Pergub Jawa Tengah Nomor 68 Tahun 2021*

### **1.3 Isu Strategis**

Isu strategis merupakan permasalahan yang berkaitan dengan fenomena yang belum dapat diselesaikan pada periode lima tahun sebelumnya dan memiliki dampak panjang bagi keberlanjutan pelaksanaan pembangunan sehingga perlu diatasi secara bertahap. Perumusan isu strategis diperoleh baik dari analisis internal berupa identifikasi permasalahan pembangunan maupun analisis eksternal berupa kondisi yang menciptakan peluang dan ancaman bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah di periode mendatang.

Isu-isu strategis utama yang perlu diperhatikan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah pada periode Renstra 2024-2026 dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta dalam mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Badan dan Sekretaris antara lain :

1. Belum optimalnya pelayanan administrasi kepegawaian secara digital;
2. Belum optimalnya pengintegrasian Database Kepegawaian terkait dengan Akurasi data dan Sistem Informasi Kepegawaian khususnya pengembangan kompetensi;
3. Penataan pegawai belum sesuai dengan formasi dan kebutuhan dalam jabatan;
4. Masih terdapatnya penempatan ASN yang kompetensinya tidak

- sesuai tugas dan fungsi jabatan yang diduduki;
5. Belum optimalnya sistem pengembangan kompetensi pegawai;
  6. Belum optimalnya jumlah ASN yang memiliki kompetensi terkait pelayanan publik;
  7. Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit system;
  8. Belum optimalnya sistem pengembangan pola karir.

## **BAB II**

### **AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN**

#### **2.1 Perjanjian Kinerja**

Perjanjian Kinerja Perubahan tanggal 29 November 2024 mencakup satu program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi, beberapa sasaran kegiatan, diantaranya:

- a. Terpenuhinya pelayanan administrasi perkantoran;
- b. Meningkatnya sarana dan prasarana aparatur;
- c. Meningkatnya kompetensi SDM aparatur; dan
- d. Terpenuhi dan terealisasikannya anggaran BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.

Adapun Perjanjian Kinerja (PK) Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebagaimana terlampir.

#### **2.2 Rencana Aksi**

Rencana aksi yang dilakukan oleh Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam pencapaian target yang diperjanjikan Tahun 2024 yaitu sebagai berikut :

1. Pencapaian serapan anggaran secara efektif dan efisien melalui Perencanaan pengembangan kompetensi dan kegiatan Sekretariat;
2. Penguatan Teknologi Informasi sebagai pendukung pelaksanaan Pengembangan kompetensi telah dilakukan secara optimal melalui kinerja Tim PPID Sekretariat sehingga mendapat penghargaan informatif dalam penganugerahan Keterbukaan Informasi Publik Awards Tahun 2024;
3. Proses penyelenggaraan kegiatan mulai dari perencanaan, pelaporan, evaluasi internal dilaksanakan secara akuntabel serta berkinerja tinggi ditandai peningkatan nilai SAKIP menjadi sebesar 83,75 dari semula 83.30.

#### **2.3 Analisis Kinerja**

##### **2.3.1 Capaian Kinerja**

Capaian kinerja Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 sebagaimana tersaji pada aplikasi *E-Controlling*. Adapun predikat tingkat ketercapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Tinggi :  91%;

- b. Tinggi : 76 – 90,99%;
- c. Sedang : 66 – 75,99%;
- d. Rendah : 51 - 65,99%;
- e. Sangat Rendah : ≤ 50,99%.

**Tabel 2.3.1.a**  
**Capaian Kinerja Dan Anggaran (Cost Per Outcome)**  
**Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah**  
**Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024**

| <b>No.</b> | <b>Program/Kegiatan</b>   | <b>Sasaran Strategis</b>  | <b>Indikator Kinerja</b>  | <b>Target</b> | <b>Realisasi</b> | <b>Presentase Capaian (%)</b> |
|------------|---|---|---|---------------|------------------|-------------------------------|
| 1.         | Program Pelayanan Umum, Kepegawaian dan Keuangan Perangkat Daerah | Terwujudnya Pelayanan Umum, Kepegawaian dan Keuangan Perangkat Daerah | Persentase ketercapaian pelayanan umum, kepegawaian dan keuangan perangkat daerah | 100 %         | 100 %            | 100 %                         |
| 2.         | Program Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah         | Terlaksananya Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah       | Persentase ketercapaian perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah         | 100 %         | 100 %            | 100 %                         |

**Tabel 2.3.1.1.b**  
**Realisasi Capaian Kinerja Sekretaris**  
**Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah**  
**Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024**

| No. | Program/Kegiatan  | Indikator Kinerja Program   | Target (%) | Realisasi (%) |       |       |       | Capaian (%) |
|-----|---|---|------------|---------------|-------|-------|-------|-------------|
|     |   |   |            | Tw1           | Tw2   | Tw3   | Tw4   |             |
| 1.  | Pelayanan Umum, Kepegawaian dan Keuangan Perangkat Daerah | Persentase ketercapaian pelayanan umum, kepegawaian dan keuangan perangkat daerah | 100 %      | 100 %         | 100 % | 100 % | 100 % | 100 %       |
| 2.  | Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah         | Persentase ketercapaian perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah         | 100 %      | 25 %          | 50 %  | 75 %  | 100 % | 100 %       |

Berdasarkan table 2.2.a, dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah adalah Sangat Tinggi. Hal ini dikarenakan capaiannya telah mencapai 100 %.

### 2.3.2 Analisis Pencapaian Program

Pencapaian Program pada Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dapat di capai dengan upaya sebagaimana berikut :

- Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi
  - a. Sasaran Strategis Program
    - Terwujudnya Pelayanan Umum, Kepegawaian dan Keuangan Perangkat Daerah
    - Terlaksananya Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
  - b. Indikator Program
    - 1) Persentase / Jumlah ketercapaian pelayanan umum, kepegawaian dan kinerja perangkat daerah.
    - 2) Formula Indikator Persentase ketercapaian perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah
  - c. Faktor yang mendukung keberhasilan
    - 1) Sasaran dan prasarana yang mencukupi.
    - 2) Dukungan sistem informasi SIMAPAN SDM.
  - d. Hambatan
    - 1) Jumlah SDM banyak namun belum merata kualitasnya dimasing-masing unit kerja.
    - 2) Kerusakan SAPRAS yang tidak dapat diprediksi.
  - e. Tindaklanjut
    - 1) Dilakukan penempatan pegawai berdasarkan jenis, tingkat kesulitan dan tanggungjawab sesuai persyaratan kualifikasi.
    - 2) Anggaran pemeliharaan SARPAS ditingkatkan serta dilakukan monitoring, SARPAS secara periodik setiap bulan.

### 2.4 Kinerja Keuangan

Capaian kinerja keuangan Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 sebagaimana tersaji pada aplikasi *E-Controlling*, adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.4.1**  
**Capaian Kinerja Keuangan Sekretaris**  
**Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah**  
**Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024**

| No. | Program/<br>Kegiatan  | Indikator<br>Kinerja  | Anggaran (Rp)  | Realisasi (Rp) | Capaian<br>(%) |
|-----|---|---|----------------|----------------|----------------|
| 1.  | Program Pelayanan Umum, Kepegawaian dan Keuangan Perangkat Daerah | Persentase ketercapaian pelayanan umum, kepegawaian dan keuangan perangkat daerah | 44.002.732.000 | 42.247.447.831 | 96.01 %        |
| 2.  | Program Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah         | Persentase ketercapaian perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah         | 365.000.000    | 357.357.040    | 97.91 %        |
|     | <b>Total</b>  |   | 44.367.732.000 | 42.604.804.871 | 96.03 %        |

Berdasarkan tabel 2.4.1, dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar **96.03%**. Hal ini menunjukkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 sudah baik dengan efisiensi anggaran sebesar 1.762.927.129 atau sebesar 3.97 %. Adapun ketidakserapan tersebut dikarenakan :

1. Honor Narasumber dan kelebihan mengajar sesuai kebutuhan.
2. Gaji dan tunjangan sesuai realisasi jumlah pegawai.

## **BAB 1.**

### **PENUTUP**

#### **3.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas, maka diketahui bahwa capaian kinerja program Capaian Kinerja Keuangan Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah "**Sangat Tinggi**". Hal ini dikarenakan kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sebagaimana tersaji pada tabel 2.3.1.b merupakan kegiatan rutin yang dilaksanakan setiap bulan. Dan berdasarkan tabel 2.4.1, dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar **96.03%**.

Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Keuangan Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 sudah baik. Adapun ketidakserapan tersebut dikarenakan :

1. Honor Narasumber dan kelebihan mengajar sesuai kebutuhan.
2. Gaji dan tunjangan sesuai realisasi jumlah pegawai.

#### **3.2 REKOMENDASI**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka rekomendasi dalam upaya peningkatan kinerja program dan kegiatan pada Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan perencanaan program dan anggaran sehingga kegiatan Sekretariat dan Pengembangan Kompetensi dapat berjalan optimal;

2. Evaluasi dan analisis permasalahan pada setiap program dan kegiatan, dikarenakan capaian kegiatan menunjang capaian kinerja organisasi;
3. Perlu dilakukan alih tugas untuk pemerataan kualitas pegawai.


Semarang, Januari 2025

Mengetahui  
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH



Dr. SADIMIN, S.Pd, M.Eng.  
Pembina Utama Madya  
NIP. 19721206 199414 1 001

SEKRETARIS BADAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAERAH PROVINSI  
JAWA TENGAH



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



# LAPORAN KINERJA (LKj)

---

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS

TAHUN 2024

---

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

# DAFTAR ISI

|  | Halaman |
|--|---------|
| DAFTAR ISI .....                               | ii      |
| DAFTAR TABEL .....                             | iii     |
| DAFTAR GAMBAR.....                             | iv      |
| KATA PENGANTAR .....                           | v       |
| <b>BAB I    PENDAHULUAN</b>                    |         |
| 1.1. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan.....       | 1       |
| 1.2. Struktur Jabatan.....                     | 2       |
| 1.3. Isu Strategis .....                       | 3       |
| <b>BAB II    AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN</b> |         |
| 2.1. Perjanjian Kinerja .....                  | 4       |
| 2.2. Rencana Aksi .....                        | 4       |
| 2.3. Analisis Kinerja .....                    | 4       |
| 2.3.1. Capaian Kinerja.....                    | 4       |
| 2.3.2. Analisis Pencapaian Program .....       | 7       |
| 2.4. Kinerja Keuangan .....                    | 8       |
| <b>BAB III    PENUTUP</b>                      |         |
| 3.1. Kesimpulan .....                          | 9       |
| 3.2. Rekomendasi .....                         | 9       |

## LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis  
Tahun 2024

## DAFTAR TABEL

|  | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 2.3.a. Capaian Kinerja Program Pengembangan Sumber Daya Manusia<br>Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa<br>Tengah Tahun 2024 .....              | 5       |
| Tabel 2.3.b. Realisasi Capaian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi<br>Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi<br>Jawa Tengah Tahun 2024..... | 5       |
| Tabel 2.4.1. Capaian Kinerja Keuangan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi<br>Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi<br>Jawa Tengah Tahun 2024.....  | 7       |

## DAFTAR GAMBAR

|  | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 1.1. Struktur Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis<br>Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi<br>Jawa Tengah ..... | 2       |

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 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 umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kepegawaian atau pengelolaan Sumber Daya Aparatur sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2024, Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dan Rancangan Strategis 2024 – 2026 yang telah ditetapkan.

Semarang, Januari 2025

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS



SUMARHENDRO, S.Sos

Pembina Tingkat I

NIP. 19670922 199803 1 006

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### 1.1. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 68 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis mempunyai tugas penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan.

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

- a. menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengembangan kompetensi teknis umum;
- b. menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengembangan kompetensi teknis inti;
- c. menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengembangan kompetensi teknis pilihan; dan
- d. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### 1.2. Struktur Jabatan

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 68 tahun 2021

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

Susunan Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis terdiri atas:

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

Sesuai dengan regulasi yang berlaku, tugas dan fungsi Sub Koordinator sebagaimana dimaksud, masing-masing dilaksanakan oleh pemangku jabatan fungsional Analis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Muda yang menjalankan tugas selaku Sub Koordinator yang bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah melalui Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis.

### 1.3. Isu Strategis

Sesuai tugas dan fungsinya, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, merupakan bidang penyelenggara pengembangan kompetensi teknis. Adapun beberapa permasalahan yang menjadi isu strategis dan berpengaruh bagi kinerja organisasi antara lain :

1. Munculnya beragam regulasi / peraturan baru terkait pengembangan kompetensi bagi SDM Aparatur. Salah satunya adalah dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang sedikit banyak telah mengubah paradigma manajemen ASN, utamanya dari aspek pengembangan kompetensi.
2. Reformasi Birokrasi telah menunjukkan adanya dinamika perubahan pada organisasi dan tata kelolanya. Hal ini harus diikuti dengan pemenuhan kompetensi bagi SDM Aparatur melalui beragam program pengembangan kompetensi teknis, khususnya yang berkaitan dengan organisasi, kelembagaan dan kepegawaian.
3. Upaya mewujudkan Jawa Tengah *Corporate University* sebagai suatu entitas pengembangan SDM Aparatur secara terintegrasi. Untuk itu, kolaborasi antar *stakeholder* dan penguatan kelembagaan sangat diperlukan, sehingga beragam program pengembangan kompetensi yang dilaksanakan dapat selaras dan relevan dengan program-program prioritas dalam pembangunan.

# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

---

### 2.1. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2024, sebagaimana dilakukan perubahan pada bulan Nopember 2024 yaitu persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi teknis yaitu sebesar 100%, dengan target jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis sejumlah 2.910 orang. Adapun Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 sebagaimana terlampir.

### 2.2. Rencana Aksi

Rencana Aksi yang dilakukan oleh Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 dalam pencapaian target yang diperjanjikan yaitu sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum,
2. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis inti,
3. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis pilihan.

### 2.3. Analisis Kinerja

#### 2.3.1. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 sebagaimana tersaji pada E-Controlling. Adapun predikat tingkat ketercapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Tinggi :  $\geq 91\%$
- b. Tinggi : 76 - 90,99%
- c. Sedang : 66 - 75,99%;
- d. Rendah : 51 - 65,99%;
- e. Sangat Rendah :  $\leq 50,99\%$

Tabel 2.3.a.  
 Capaian Kinerja Program Pengembangan Sumber Daya Manusia  
 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024

| No | Program / Kegiatan                              | Sasaran Strategis  | Indikator Kinerja  | Target      | Realisasi    | Persentase Capaian (%) |
|----|---|--|--|-------------|--------------|------------------------|
| 1  | <b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b> | Meningkatnya kompetensi ASN melalui pengembangan kompetensi teknis     | Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi teknis | 100%        | 100%         | 100%                   |
|    | Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis         | Terselenggaranya pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan | Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Teknis            | 2.910 orang | 91.747 orang | 3.152,42%              |

Tabel 2.3.b.  
 Realisasi Capaian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis  
 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024

| No | Program   | Indikator Kinerja  | Target (%) | Realisasi (%) |     |     |     | Capaian (%) |
|----|---|--|------------|---------------|-----|-----|-----|-------------|
|    |   |  |            | Tw1           | Tw2 | Tw3 | Tw4 |             |
| 1  | <b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b> | Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi teknis | 100        | 100           | 100 | 100 | 100 | 100         |

Dari tabel 2.3.b. dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dari 1 (satu) program dengan indikator Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi teknis yaitu 100% atau termasuk dalam kategori "**Sangat Tinggi**". Hal ini dikarenakan penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi teknis telah sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan, baik berdasar sistem penjaminan mutu berbasis akreditasi maupun ISO 9001:2015.

### **2.3.2. Analisis Pencapaian Program**

Capaian kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 sebagaimana tersaji pada E-Controlling. Adapun predikat tingkat ketercapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Program : Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
  - a. Sasaran Strategis Program  
Terpenuhinya hak pengembangan kompetensi ASN
  - b. Indikator Program
    - 1) Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi teknis
    - 2) Formula Indikator : Jumlah peserta yang lulus pengembangan kompetensi teknis dibagi jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis x 100%
  - c. Faktor yang Mendukung Keberhasilan
    - 1) Pengembangan kompetensi teknis dilaksanakan berdasar kebutuhan penggunaannya.
    - 2) Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis sudah sesuai dengan standar mutu yang berlaku.
    - 3) Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam pengembangan kompetensi melalui jalur e-learning berbasis pembelajaran mandiri / MOOC.
  - d. Hambatan
    - 1) Dinamika perubahan di organisasi (baik internal maupun eksternal) yang terkait dengan regulasi, ketersediaan anggaran, sarana prasarana, SDM, maupun sumber daya lainnya.

e. Tindak Lanjut

- 1) Mitigasi resiko dalam menghadapi dinamika perubahan.
- 2) Menyusun langkah alternatif solusi bagi permasalahan yang muncul dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis.

## 2.4. Kinerja Keuangan

Capaian kinerja keuangan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 sebagaimana tersaji pada aplikasi E-Controlling, adalah sebagai berikut :

Tabel. 2.4.1.

Capaian Kinerja Keuangan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis  
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah  
Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024

| No | Kegiatan                       | Anggaran (Rp) | Realisasi (Rp) | Capaian (%) |
|----|--------------------------------|---------------|----------------|-------------|
| 1  | Pengembangan Kompetensi Teknis | 1.265.000.000 | 1.220.292.980  | 96,47       |

Berdasarkan tabel 2.4.1. dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja keuangan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 sebesar 96,47%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja keuangan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 sudah **Baik**, meskipun masih terdapat SILPA sebesar Rp 44.707.020,00 atau sebesar 3,53%. Adapun ketidakserapan tersebut dikarenakan :

- Belanja honorarium narasumber / pengajar pelatihan menyesuaikan jumlah jam pelajaran dalam kurikulum yang ditetapkan dan level pengajar yang melaksanakan tugas. Selain itu, beberapa materi pelatihan yang sedianya disampaikan oleh tenaga pengajar dari luar instansi, dapat diampu oleh tenaga pengajar dari internal / widyaiswara, sehingga belanja honorarium tidak terserap maksimal.

# BAB III

## PENUTUP

---

### 3.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja program Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 termasuk dalam kategori **Sangat Tinggi**. Hal ini dikarenakan penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi teknis telah sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan, baik berdasar sistem penjaminan mutu berbasis akreditasi maupun ISO 9001:2015.

Sedangkan berdasarkan tabel 2.4.1. dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja keuangan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 sebesar 96,47%, yang menunjukkan bahwa capaian kinerja keuangan masuk dalam kategori **Sangat Baik**, meskipun masih terdapat SILPA sebesar Rp 44.707.020,00 atau sebesar 3,53%. Adapun ketidakserapan tersebut dikarenakan : Belanja honorarium narasumber / pengajar pelatihan menyesuaikan jumlah jam pelajaran dalam kurikulum yang ditetapkan dan level pengajar yang melaksanakan tugas. Selain itu, beberapa materi pelatihan yang sedianya disampaikan oleh tenaga pengajar dari luar instansi, dapat diampu oleh tenaga pengajar dari internal / widyaiswara, sehingga belanja honorarium tidak terserap maksimal.

### 3.2. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis di tahun yang akan datang (Tahun 2025) adalah sebagai berikut :

1. Evaluasi terhadap program dan kegiatan, agar selaras dan relevan dengan sasaran yang telah ditetapkan, sehingga mampu menunjang capaian kinerja organisasi.

2. Perlu dilakukan perbaikan pola perencanaan dan penerapan sistem pemantauan kegiatan yang lebih akurat, sehingga capaian kinerja keuangan mampu lebih optimal dan selaras dengan capaian kinerja program dan kegiatan.

Mengetahui  
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH



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

Semarang, Januari 2025

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS



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

**LAMPIRAN**



**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 2024**

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

Nama : SUMARHENDRO, S.Sos  
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis  
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : Dr. SADIMIN, S.Pd, M.Eng  
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

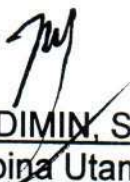
selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Semarang, November 2024

Pihak Kedua,  
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

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

Pihak Pertama,  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS

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

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS**

| NO                  | SASARAN PROGRAM  | INDIKATOR KINERJA                                   | TARGET      |
|---------------------|--|---|-------------|
| (1)                 | (2)  | (3)   | (4)         |
| 1.                  | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia   | Persentase kelulusan pengembangan kompetensi teknis | 100%        |
| <b>KEGIATAN</b>     |  |   |             |
| 1.                  | Pengembangan Kompetensi Teknis   | Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis       | 2.910 orang |
| <b>SUB KEGIATAN</b> |  |   |             |
| 1.                  | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi, Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis inti  | 920 orang   |

**Program**

1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

**Anggaran**

Rp 1.265.000.000

**Keterangan**

APBD

**Kegiatan**

1. Pengembangan Kompetensi Teknis

APBD

Semarang, November 2024

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS



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



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



# **LAPORAN KINERJA PEJABAT ADMINISTRATOR TAHUN 2024**

**BIDANG SERTIFIKASI KOMPETENSI  
DAN PENJAMINAN MUTU**

**BADANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROVINSI JAWA TENGAH**

# DAFTAR ISI

Halaman

|                     |     |
|---------------------|-----|
| HALAMAN COVER ..... |     |
| DAFTAR ISI .....    | i   |
| DAFTAR TABEL .....  | ii  |
| DAFTAR GAMBAR.....  | iii |
| KATA PENGANTAR..... | iv  |

## **BAB I PENDAHULUAN**

|   |   |
|---|---|
| 1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan..... | 1 |
| 1.2 Struktur Jabatan .....              | 1 |
| 1.3 Isu Strategis .....                 | 2 |

## **BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN**

|   |    |
|---|----|
| 2.1 Perjanjian Kinerja .....            | 3  |
| 2.2 Rencana Aksi .....                  | 3  |
| 2.3 Analisis Kinerja.....               | 4  |
| 2.3.1 Capaian Kinerja .....             | 4  |
| 2.3.2 Analisis Pencapaian Program ..... | 10 |
| 2.4 Kinerja Keuangan .....              | 13 |

## **BAB III PENUTUP**

|                      |    |
|----------------------|----|
| 3.1 Kesimpulan ..... | 16 |
| 3.2 Rekomendasi..... | 16 |

## **LAMPIRAN**

Perjanjian Kinerja Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu BPSDMD  
Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024

## DAFTAR TABEL

|  | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 2.3 a : Capaian Kinerja Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu BPSDMD Prov Jateng Tahun 2024.....                   | 5       |
| Tabel 2.3 b : Realisasi Capaian Kinerja Kinerja Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu BPSDMD Prov Jateng Tahun 2024..... | 8       |
| Tabel 2.4.1 : Capaian Kinerja Keuangan Kinerja Bidang Sertifikasi Kompetensi Dan Penjaminan Mutu Prov Jateng Tahun 2024.....         | 14      |

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

|   |   |
|---|---|
| Gambar 1.1 : Struktur Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu<br>BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 ..... | 2 |
|---|---|

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya Laporan Kinerja Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

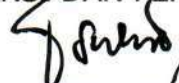
Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus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

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 Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2024, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024 dan Rencana Strategis 2018 – 2024 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2024

KEPALA BIDANG SERTIFIKASI  
KOMPETENSI DAN PENJAMINAN MUTU



SRI SULISTIYATI, SE., M.Kom

Pembina Tingkat I

NIP. 19700112 199203 2 006

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan**

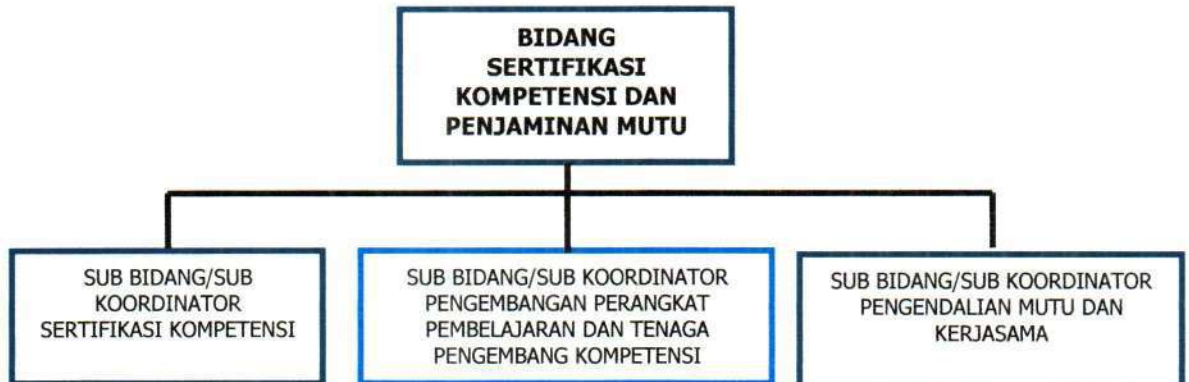
Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 68 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang sertifikasi kompetensi, pengembangan perangkat pembelajaran dan tenaga pengembang kompetensi, dan pengendalian mutu dan kerjasama yang meliputi :

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

### **1.2 Struktur Jabatan**

Struktur Jabatan Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 68 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana gambar 1.2 di bawah ini :

**Gambar 1.2**  
**Struktur Organisasi**  
**Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu**  
**Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Daerah Provinsi Jawa Tengah**



*Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 68 tahun 2021*

### **1.3 Isu Strategis**

Gambaran permasalahan yang dihadapi oleh Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu adalah Urgensi Peran Strategic Partnership dalam Pengembangan Kompetensi untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengembangkan pengetahuan kemampuan pegawai. 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 era society 5.0.

## **BAB II**

### **AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN**

#### **2.1 Perjanjian Kinerja**

Perjanjian Kinerja (PK) Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana yang telah ditetapkan mencakup 2 Kegiatan, diantaranya :

1. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
2. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis

Adapun PK Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu pada Badan Pengembangan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebagaimana terlampir.

#### **2.2 Rencana Aksi**

Rencana aksi yang dilakukan oleh Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu dalam pencapaian target yang diperjanjikan tahun 2024 yaitu sebagai berikut :

1. Penyampaian laporan hasil evaluasi pra penyelenggaraan diklat, evaluasi tenaga pengajar dan evaluasi penyelenggaraan diklat kepada bidang, sekretariat dan widyaiswara.
2. Melakukan pembinaan dan pengawasan melalui evaluasi dan monitoring terhadap penyelenggaraan diklat yang dilaksanakan di kabupaten/kota dan alumni diklat dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah yang ada di kabupaten/kota.
3. Melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan diklat dengan Tim Komite Penjaminan Mutu Diklat.
4. Melakukan pemeliharaan ISO 9001:2015 dan ISO 21001:2018
5. Melakukan pemeliharaan dan penambahan akreditasi program diklat sesuai kebutuhan ke Kementerian / Lembaga Teknis yang terkait.
6. Melakukan kerjasama dengan stakeholder pentahelix untuk peningkatan pengembangan kompetensi.
7. Penyusunan pedoman / petunjuk teknis bersama Akademisi / Praktisi.
8. Peningkatan koordinasi lintas sub bidang dan bidang di lingkungan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dan OPD Provinsi Jawa Tengah terkait dengan Sertifikasi Kompetensi ASN;

9. Peningkatan koordinasi dengan OPD Kabupaten / Kota di Jawa Tengah terkait Uji Kompetensi yang efektif dan efisien dan terintegrasi
10. Melaksanakan uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi bagi ASN Provinsi Jawa Tengah dan ASN Kabupaten/ Kota se Jawa Tengah
11. Peningkatan dan pelaksanaan perencanaan program dan anggaran sehingga dapat dilakukan penyelarasan.
12. Merencanakan dan menganalisa kebutuhan diklat bagi ASN Provinsi Jawa Tengah.
13. Penyusunan kurikulum, modul dan bahan ajar pelatihan.
14. Peningkatan peran Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu dalam monitoring dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan yang menjadi tanggungjawab bidang.
15. Melakukan pengawasan melekat pada staf agar dapat melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.

## **2.3 Analisis Kinerja**

### **2.3.1 Capaian Kinerja**

Capaian kinerja Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebagaimana tersaji pada aplikasi *E-Controlling*. Adapun predikat tingkat ketercapaian kinerja adalah sebagai berikut :

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

**Tabel 2.3.a**  
**Capaian Kinerja Kegiatan/Sub Kegiatan**  
**Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu**

| No. | Program /Kegiatan                        | SASARAN STRATEGIS   | Indikator Kinerja   | Target | Realisasi | Presentase Capaian (%) |
|-----|--|---|---|--------|-----------|------------------------|
| 1.  | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Terwujudnya Identifikasi pemantauan, evaluasi, dan Pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengembangan sumber daya manusia ASN | Persentase perencanaan pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti | 85%    | 100%      | 117%                   |
|     |  |   | Indeks penjaminan mutu pelaksanaan pelatihan                        | 3,5    | 3,55      | 101%                   |
|     |  |   | Persentase Skema Sertifikasi Kompetensi yang dilaksanakan           | 100%   | 100%      | 100%                   |

**Tabel 2.3.b Realisasi Capaian Kinerja Kegiatan/Sub Kegiatan  
Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi**

| No | Program   | Indikator Kinerja   | Target (%) | Realisasi (%) |      |      |      | Capaian (%) |
|----|---|---|------------|---------------|------|------|------|-------------|
|    |   |   |            | Tw1           | Tw2  | Tw3  | Tw4  |             |
|    | <b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b> |   |            |               |      |      |      |             |
|    |   | Persentase perencanaan pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti | 85%        | 0             | 85   | 100  | 100  | 117%        |
|    |   | Indeks penjaminan mutu pelaksanaan pelatihan                        | 3,5        | 3,55          | 3,55 | 3,54 | 3,55 | 101%        |
|    |   | Persentase Skema Sertifikasi Kompetensi yang dilaksanakan           | 100%       | 0             | 100  | 100  | 100  | 100%        |

Berdasarkan tabel 2.2.a, dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Sangat Tinggi.

### **2.3.2 Analisis Pencapaian Program**

Pencapaian Program pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dapat di capai dengan upaya sebagaimana berikut :

#### **1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**

##### **a. Sasaran Strategis**

Terwujudnya Identifikasi pemantauan, evaluasi, dan Pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengembangan sumber daya manusia ASN

##### **b. Indikator**

- 1) Persentase perencanaan pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti

Formula Indikator :  $\frac{\text{Usulan Perencanaan yang ditindaklanjuti sesuai dengan Sijari AKPK}}{\text{dibagi Perencanaan yang ditindaklanjuti dalam Ebudgeting}} \times 100\%$

- 2) Indeks penjaminan mutu pelaksanaan pelatihan

Formula Indikator : Indeks Penjaminan Mutu Pelatihan

- 3) Persentase Skema Sertifikasi Kompetensi yang dilaksanakan

Formula Indikator :  $\frac{\text{Skema yang dilaksanakan}}{\text{dibagi Jumlah Skema}} \times 100\%$

##### **c. Faktor yang mendukung keberhasilan**

- 1) Adanya Koordinasi yang baik dalam memfasilitasi Penyusunan Rencana Bangkom di OPD maupun di Kab./Kota Prov. Jateng melalui SijariOnAKPK

- 2) Adanya Koordinasi yang baik dalam pembinaan dan pengawasan melalui evaluasi dan monitoring terhadap penyelenggaraan diklat yang diselenggarakan oleh bidang penyelenggara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah maupun Kabupaten / kota penyelenggara dengan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sebagai penjamin mutu pelaksanaan diklat.

- 3) Adanya Koordinasi baik dalam Peningkatan koordinasi dengan OPD Kabupaten / Kota di Jawa Tengah terkait Uji Kompetensi yang efektif dan efisien dan terintegrasi.

d. Hambatan

- 1) Tidak semua usulan pengembangan kompetensi dari OPD dan Kab. Kota yang tertuang di si Jari onAKPK bisa terfasilitasi dikarenakan terbatasnya anggaran dan jumlah usulan yang kurang dari 30 peserta, sehingga pengembangan kompetensi dilaksanakan berdasarkan skala prioritas.
- 2) Mutu pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan baik oleh bidang penyelenggara di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah maupun BKPSDM/BKPP Kabupaten kota yang bekerjasama dengan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah selaku penjaminan mutu masih dibatas ambang batas 3,5.
- 3) Jadwal Penugasan Mengajar Widyaiswara berubah yang disebabkan adanya penugasan pimpinan yang lebih penting, sakit atau musibah yang mengakibatkan Kegiatan Sistem Evaluasi dan Monitoring kurang terlaksana dengan baik, jika perubahan tidak terdokumentasi di PAKWI secara realtime.
- 4) Kelulusan Uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi yang rendah

e. Tindak Lanjut

- 1) Penyusunan Metode Bangkom secara MOOC diharapkan dapat menjangkau banyak peserta sehingga pemenuhan kewajiban pengembangan kompetensi sebanyak 20 JP per tahun dapat terpenuhi
- 2) Perlu adanya perbaikan yang berkelanjutan terkait mutu pelatihan baik dari sisi sarpras, pengajar / fasilitator maupun perangkat pembelajaran.
- 3) Optimalisasi dan disiplin penyusunan penjadwalan Penugasan Widyaiswara melalui Aplikasi PAKWI
- 4) Peningkatan koordinasi dengan OPD Kabupaten / Kota di Jawa Tengah terkait Pemanggilan Peserta Uji Kompetensi yang efektif dan efisien dan terintegrasi agar kelulusan sertifikasi kompetensi meningkat

## 2.4 Kinerja Keuangan

Capaian kinerja keuangan Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu BPSDMD Provinsi Jawa Tengah 2024 sebagaimana tersaji pada aplikasi *E-Controlling*, adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.4.1**  
**Capaian Kinerja Keuangan**  
**Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu**  
**Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024**

| No. | Program                                  | Anggaran<br>(Rp) | Realisasi<br>(Rp) | Capaian<br>(%) |
|-----|--|------------------|-------------------|----------------|
| 1.  | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | 1.073.156.000    | 1.054.932.524     | 98,30<br>%     |

Berdasarkan tabel 2.4.1, dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu BPSDMD Provinsi Jawa Tengah 2024 sebesar **98,30%**. Hal ini menunjukkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan sudah baik meskipun masih terdapat SILPA sebesar Rp. 18.223.476 atau 1,7%.

### **BAB III**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Sangat Tinggi dengan serapan anggaran sebesar 98,30 % sehingga dapat dikategorikan "Sangat Tinggi".

#### **B. REKOMENDASI**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu tahun 2024 adalah sebagai berikut :

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

Semarang, 2024

Mengetahui  
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH



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

KEPALA BIDANG SERTIFIKASI  
KOMPETENSI DAN PENJAMINAN MUTU



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



# LAPORAN KINERJA

**Kepala Bidang  
Pengembangan Kompetensi  
Manajerial**



**BPSDMD  
TAHUN 2024**



## DAFTAR ISI

|                     | Halaman |
|---------------------|---------|
| HALAMAN COVER.....  | i       |
| DAFTAR ISI.....     | ii      |
| DAFTAR TABEL.....   | iii     |
| DAFTAR GAMBAR.....  | iv      |
| KATA PENGANTAR..... | v       |

### **BAB I PENDAHULUAN**

|   |   |
|---|---|
| 1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan..... | 1 |
| 1.2 Struktur Jabatan.....               | 2 |
| 1.3 Isu Strategis.....                  | 3 |

### **BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN**

|  |   |
|--|---|
| 2.1 Perjanjian Kinerja.....            | 4 |
| 2.2 Rencana Aksi.....                  | 4 |
| 2.3 Analisis Kinerja.....              | 4 |
| 2.3.1 Capaian Kinerja.....             | 4 |
| 2.3.2 Analisis Pencapaian Program..... | 7 |
| 2.4 Kinerja Keuangan.....              | 8 |

### **BAB III PENUTUP**

|                      |    |
|----------------------|----|
| 3.1 Kesimpulan.....  | 10 |
| 3.2 Rekomendasi..... | 10 |

### LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial  
BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|



## DAFTAR GAMBAR

Halaman

|  |   |
|--|---|
| Gambar 1.1 Struktur Organisasi Bidang Pengembangan<br>Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan<br>Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah -- | 2 |
|--|---|

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 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 umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan sebagai bentuk pertanggung jawaban kinerja.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahun 2024, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024 dan Rencana Stratejik 2024-2028 yang telah ditetapkan.

Semarang,

2024

Pt.KEPALA BIDANG  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJERIAL  
Kepala Bidang Pengembangan  
Kompetensi Teknis

  
SUMARHENDRO, S.Sos  
Pembina Tk. I  
NIP. 196709221998031006

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### 1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 68 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial mempunyai tugas penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah, Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Tinggi dan Jabatan Administrator, dan Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan.

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

- 1) Penyiapan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengembangan kompetensi pimpinan perangkat daerah;
- 2) Penyiapan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengembangan kompetensi kepemimpinan jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrator;
- 3) Penyiapan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengembangan kompetensi kepemimpinan jabatan pengawas dan pelatihan prajabatan;
- 4) pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### 1.3 Isu Strategis

Kemampuan sebuah organisasi dalam menemukan, mengenal dan merespon isu-isu strategis dengan kebijakan dan tindakan yang tepat menentukan eksistensi dari organisasi tersebut. Secara umum isu strategis dapat bersumber dari lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah 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 menjabarkan isu-isu strategis yang dalam kebijakan adaptif, sebagai berikut:

1. Mewujudkan Pelatihan Berorientasi Kebutuhan SDM Organisasi.
2. Melaksanakan Penyiapan Perumusan Kebijakan Teknis, Pembinaan, Fasilitasi, & Penjaminan Mutu Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN terintegrasi melalui *Jateng Corporate University* menuju *Jateng Pinter Bareng*.
3. Penguatan Sistem Informasi Manajemen Pelatihan dan Sarana Prasarana Pelatihan berbasis digital untuk mewujudkan *Techno Training Center*.

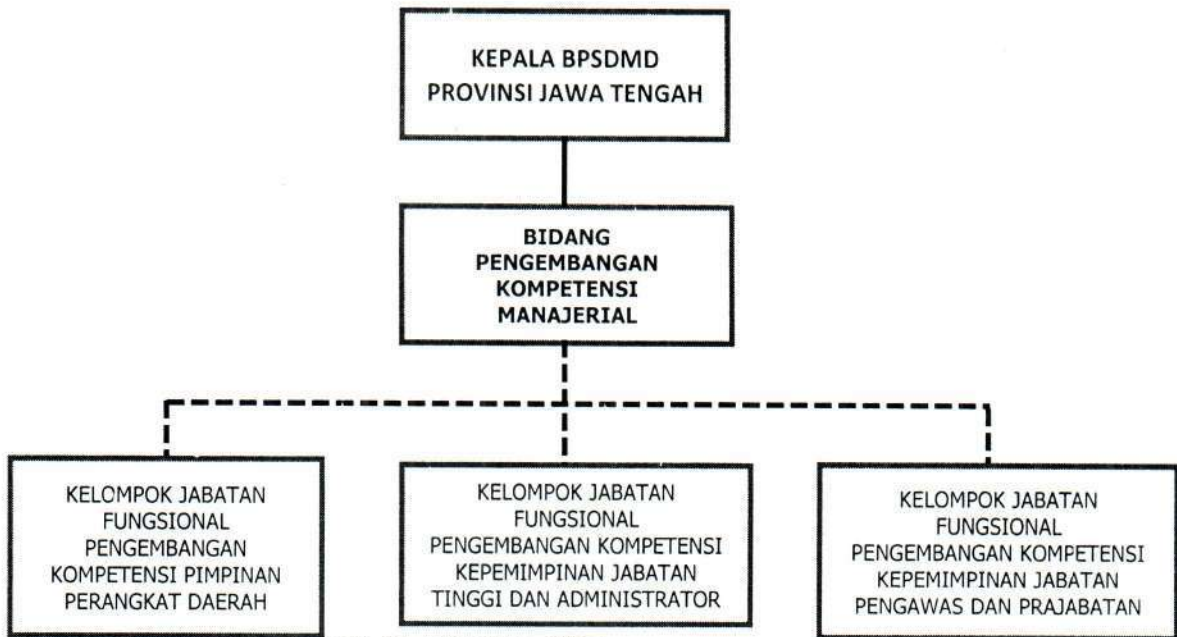
Fasilitasi kepada *Stakeholders* terkait untuk mewujudkan Reformasi Birokrasi Berkelas Dunia.

---

## 1.2 Struktur Jabatan

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

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 68 tahun 2021

Sub bidang sebagaimana dimaksud diatas, masing-masing kelompok jabatan fungsional berkoordinasi dengan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial.

# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

---

### 2.1 Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) tanggal 31 Januari 2024 dan Perjanjian Kinerja Perubahan tanggal 29 November 2024 Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan sasaran sebagai berikut :

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

Secara lengkap Perjanjian Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial sebagaimana terlampir.

### 2.2 Rencana Aksi

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

1. Koordinasi dan konsultasi intensif dengan Instansi Pembina
2. Melakukan promosi, sosialisasi agenda pelatihan yang diselenggarakan di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, melalui video, pamflet, sosial media, dll ke K/L, Provinsi, Kab/Kota lain.
3. Melaksanakan Rencana Kerja sesuai dengan target penyerapan fisik dan keuangan.

### 2.2 Analisis Kinerja

#### 2.3.1 Capaian Kinerja

Capaian kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja program atau kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung relevan.

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|

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

Tabel 2.1  
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini :

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|--|--|--|--|

Tabel 2.2  
Pengukuran Kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial

| No                       | Program dan Kegiatan  | Indikator Kinerja   | Target             | Realisasi     |                |           |             | % Capaian    |
|--------------------------|---|---|--------------------|---------------|----------------|-----------|-------------|--------------|
|                          |   |   |                    | Tw1           | Tw2            | Tw3       | Tw4         |              |
| 1                        | <b>Program penyelenggaraan kepegawaian dan perangkat daerah</b> |   |                    |               |                |           |             |              |
|                          | Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah                       | Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah            | 100% (1.790 orang) | (7.696 orang) | (23.551 orang) | -         | 1.596 Orang | 32.843 Orang |
|                          | Pelatihan Struktural Pimpinan Tinggi Pratama                    | Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama | 60 Orang           | 0             | 60             | -         | 60          | 120          |
|                          | Pelatihan Struktural Jabatan Administrator                      | Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Administrator           | 200 Orang          | -             | -              | 120       | 80          | 200          |
|                          | Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas                           | Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas                | 230 Orang          | -             | -              | 120 Orang | 110 Orang   | 230 Orang    |
|                          | Pelatihan Dasar CPNS  | Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS                                 | 64 Orang           |               |                |           | 64 orang    | 64 Orang     |
|                          | Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial Kader Potensial     | Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Manajerial                   | 40 Orang           | -             | -              | -         | 165 Orang   | 165 Orang    |
| <b>Rata-rata capaian</b> |   |   |                    |               |                |           |             |              |

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dari 1 program dicapai melalui 6 (enam) kegiatan dengan indikator Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah, jumlah peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, jumlah peserta Pelatihan Struktural Jabatan Administrator, jumlah peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas, Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS, dan Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Manajerial rata-rata capaian kinerjanya 1.410,31 % atau kategori "**Sangat Baik**".

### 2.1.1 Analisis Capaian Program

Kinerja pada bidang pengembangan kompetensi manajerial berasal dari penyelenggaraan pelatihan Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator, pelatihan struktural jabatan Pengawas, Pelatihan dasar CPNS, Pengembangan kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah diukur berdasarkan realisasi jumlah peserta yang mengikuti Pelatihan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2024. Total Pelatihan Kepemimpinan Nasional sebanyak 2 angkatan; Pelatihan Administrator sebanyak 5 angkatan, , Pelatihan Kepemimpinan Pengawas 6 angkatan, Pelatihan Dasar CPNS 2 angkatan dan Seminar Online 2 seri, dan Orientasi Anggota DPRD sebanyak 35 Angkatan.

## 2.4 Kinerja Keuangan

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

Tabel. 2.3  
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2024

| No       | Program/Kegiatan  | Pagu Anggaran (Rp)    | Realisasi (Rp)        | %             |
|----------|---|-----------------------|-----------------------|---------------|
|          | Belanja Langsung terdiri:                                     | <b>16.001.520.000</b> | <b>15.601.540.803</b> | <b>97,50%</b> |
| <b>1</b> | <b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>                            | <b>16.001.520.000</b> | <b>15.601.540.803</b> | <b>97,50%</b> |
|          | Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah                     | 8.740.967.000         | 8.567.210.317         | 98,01%        |
|          | Kegiatan Pelatihan Struktural Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama | 2.212.331.000         | 2.149.793.770         | 97,17 %       |
|          | Kegiatan Pelatihan Struktural Jabatan Administrator           | 2.501.658.000         | 2.453.498.996         | 98,07 %       |
|          | Kegiatan Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas                | 2.282.584.000         | 2.216.207.720         | 97,09 %       |
|          | Kegiatan Pelatihan Dasar CPNS                                 | 224.700.000           | 197.721.000           | 87,99 %       |
|          | Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial Kader Potensial   | 39.280.000            | 17.109.000            | 43,55 %       |

Dari pagu anggaran yang telah ditetapkan untuk 1 (satu) program dan 6 (enam) kegiatan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar **Rp. 16.001.520.000,00** terealisasi sebesar **Rp. 15.601.540.803,00** dan Capaian Kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial sebesar **%** dan capaian serapan anggaran sebesar **97,50%**. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja fisik tahun 2024 melebihi target yang ditetapkan dengan capaian serapan anggaran sejumlah **97,50%** tersebut artinya kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial "**baik**" dan terdapat anggaran sebesar **Rp. 399.979.197,00** atau **2,5%** yang tidak dapat diserap karena adanya



# PENUTUP

---

## A. Kesimpulan


Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai **1.410,31% (sangat Baik)** dan anggaran sebesar **97,50%**, artinya capaian kinerja Fisik melebihi target yang telah ditetapkan dengan capaian serapan anggaran sejumlah **97,50%**, tersebut artinya kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial "**baik**" dan terdapat anggaran sebesar **Rp. 399.979.197,00 atau 2,5 %** yang tidak dapat diserap karena adanya penyesuaian honor untuk Narasumber dan beberapa Narasumber tidak berkenan menerima honor. Pemberian Honor narasumber Pusat pada kegiatan Orientasi Anggota DPRD, yang semula di jadwalkan, pada realisasinya tidak bisa hadir dan di gantikan Narasumber Regional. Faktor lain yang mempengaruhi SILPA adalah peserta Orientasi Anggota DPRD yang tidak mengikuti dikarenakan ikut dalam kontestasi Pilkada sebanyak 14 Orang, sehingga mengurangi biaya akomodasi. Pada kegiatan LGLT, pemberian honor mentor tidak di realisasikan, karena semula direncanakan 40 orang realisasinya sebanyak 165 orang, sehingga anggaran tidak mencukupi.

## B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial tahun 2024 adalah sebagai berikut :


1. Koordinasi dan konsultasi intensif dengan Instansi Pembina
2. Melakukan promosi, sosialisasi agenda pelatihan yang diselenggarakan di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, melalui video, pamflet, sosial media, dll ke K/L, Provinsi, Kab/Kota lain.
3. Melaksanakan Rencana Kerja sesuai dengan target penyerapan fisik dan keuangan.

Mengetahui  
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

  
Dr. SADIMIN, S.Pd, M.Eng  
Pembina Utama Madya  
NIP. 197212061994121001

Semarang, 2025

Pit.KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI MANAJERIAL

  
SUMARHENDRO, S.Sos  
Pembina  
NIP. 196709221998031006

## DAFTAR ISI

|   | Halaman |
|---|---------|
| DAFTAR ISI.....                           | 1       |
| DAFTAR TABEL.....                         | 2       |
| DAFTAR GAMBAR.....                        | 3       |
| KATA PENGANTAR.....                       | 4       |
| BAB I PENDAHULUAN.....                    | 6       |
| A Tugas Jabatan.....                      | 6       |
| B Struktur Jabatan.....                   | 7       |
| BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN..... | 8       |
| A Perjanjian Kinerja.....                 | 8       |
| B Capaian Kinerja.....                    | 8       |
| C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi.....  | 11      |
| BAB III PENUTUP.....                      | 12      |
| A Kesimpulan.....                         | 12      |
| B Rekomendasi.....                        | 12      |

### LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional 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 umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dalam Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional atau pengelolaan Sumber Daya Aparatur di Provinsi Jawa Tengah sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Laporan Kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional terdiri dari :

1. Pendahuluan, yang meliputi Tugas Jabatan dan Struktur Jabatan;
2. Akuntabilitas Kinerja Jabatan, yang meliputi Perjanjian Kinerja, Capaian Kinerja dan Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi;
3. Penutup, yang meliputi Kesimpulan dan Rekomendasi.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2023, Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dan Rencana Strategik 2024 - 2026 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Semarang, Desember 2024  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL  
  
Dr. ANON PRIYANTORO, S.Pd, M.Pd  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19730501 199801 1 001

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 68 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional mempunyai tugas penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional, Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional, dan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional.

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

- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengkoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 (satu);
- b. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengkoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 (dua);
- c. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengkoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 (tiga);
- d. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### B. Struktur Jabatan

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

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 68 tahun 2021

Susunan Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional terdiri atas:

- a. Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 (satu);
- b. Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 (dua); dan
- c. Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun3 (tiga);

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

# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2024 yaitu Jumlah ASN/PNS yang Lulus Pelatihan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional 1.220 orang. Pada anggaran perubahan Tahun 2023 terdapat perubahan target kinerja menjadi 5.487 orang.

### B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja program atau kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung relevan.

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

Tabel 2.1  
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi  
Jabatan Fungsional

| No                      | Kegiatan  | Indikator Kinerja  | Target | Realisasi |       |        |        | Jumlah | % capaian |
|-------------------------|---|--|--------|-----------|-------|--------|--------|--------|-----------|
|                         |   |  |        | Tw I      | Tw II | Tw III | Tw IV  |        |           |
|                         | <b>Program Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah</b> |  |        |           |       |        |        |        |           |
|                         | Kegiatan Pelatihan Pengembangan Kompetensi Jabatan fungsional   | Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan Pengembangan Kompetensi Jabatan fungsional | 5.487  | 15.855    | 498   | 337    | 14.862 | 31.552 |           |
| Rata-rata capaian ..... |   |  |        |           |       |        |        |        | 273,96 %  |

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional dari 1 program dengan indikator Jumlah ASN/PNS yang Lulus Pelatihan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional dicapai melalui 1 kegiatan dengan indikator Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Pelatihan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional rata-rata capaian kerjanya 273,96 % atau "Sangat Baik " dengan kategori "Sangat Baik " .

## C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

### c.1 Kinerja Keuangan

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

Tabel. 2.4  
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2024

| No                                   | Program/Kegiatan  | Pagu Anggaran (Rp) | Realisasi (Rp) | %              |
|--------------------------------------|---|--------------------|----------------|----------------|
|                                      | Belanja Langsung terdiri:   | 2.706.079.000      | 2.700.055.030  | 99,78 %        |
| <b>1</b>                             | <b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>   |                    |                |                |
|                                      | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan |                    |                |                |
| <b>Rata-rata penyerapan anggaran</b> |   |                    |                | <b>99,78 %</b> |

Dari pagu anggaran yang telah ditetapkan untuk 1 (satu) program dan 1 (satu) kegiatan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar Rp. 2.706.079.000,- terealisasi sebesar Rp. 2.700.055.030,- atau 99,78 %. Capaian Kinerja sebesar 273,96 % sehingga penggunaan anggaran masih dalam kategori efektif sesuai dengan capaian kinerja.

### c.2 Rencana Aksi

Rencana aksi dan upaya penyelesaian permasalahan yang dihadapi telah dirancang dan dilaksanakan dalam rangka mempercepat

pelaksanaan serapan anggaran dan pencapaian sasaran kinerja. Rencana tindak lanjut tersebut meliputi:

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

# BAB III

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 273,96 % dan anggaran sebesar 99,78 %, sehingga dapat dikategorikan "**Sangat Baik**" artinya capaian kinerja masih dalam kategori efektif sesuai dengan capaian kinerja.

### B. Rekomendasi


Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional di tahun yang akan datang (tahun 2025) adalah sebagai berikut :

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

Semarang, 2024

Mengetahui

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH

  
Dr. SADIMIN, S.Pd, M.Eng  
Pembina Utama Madya  
NIP. 197212061994121001

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL

  
Dr. ANON PRIYANTORO, S.Pd, M.Pd  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19730501 199801 1 001



# **LAPORAN KINERJA PEJABAT PENGAWAS 2024**

**KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN**

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

## DAFTAR ISI

Halaman

|                      |     |
|----------------------|-----|
| HALAMAN COVER .....  | i   |
| DAFTAR ISI .....     | ii  |
| DAFTAR TABEL .....   | iii |
| DAFTAR GAMBAR.....   | iv  |
| KATA PENGANTAR ..... | v   |

### **BAB I PENDAHULUAN**

|   |   |
|---|---|
| 1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan..... | 1 |
| 1.2 Struktur Jabatan .....              | 1 |
| 1.3 Isu Strategis .....                 | 3 |

### **BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN**

|   |    |
|---|----|
| 2.1 Perjanjian Kinerja .....            | 3  |
| 2.2 Rencana Aksi .....                  | 3  |
| 2.3 Analisis Kinerja.....               | 4  |
| 2.3.1 Capaian Kinerja .....             | 4  |
| 2.3.2 Analisis Pencapaian Program ..... | 9  |
| 2.4 Kinerja Keuangan .....              | 13 |

### **BAB III PENUTUP**

|                       |    |
|-----------------------|----|
| 3.1 Kesimpulan .....  | 15 |
| 3.2 Rekomendasi ..... | 15 |

### **LAMPIRAN**

Perjanjian Kinerja Kasubbag Umum dan Kepegawaian BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024

## DAFTAR TABEL

|   | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 2.2 a Capaian Kinerja Program Kasubbag Umum dan Kepegawaian<br>BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.....           | 5       |
| Tabel 2.2 b Realisasi Capaian Kinerja Program Kasubbag Umum dan<br>Kepegawaian BPSDMD Provinsi Jawa Tengah..... | 7       |
| Tabel 2.3.1 Capaian Kinerja Keuangan Program Kasubbag Umum dan<br>Kepegawaian BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.....  | 13      |

## DAFTAR GAMBAR

|   | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 1.1 Struktur Jabatan Kasubbag Umum dan Kepegawaian BPSDMD<br>Provinsi Jawa Tengah..... | 2       |

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya Laporan Kinerja Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada 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 Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada 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 Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 68 Tahun 2021.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahun 2024, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024 dan Rencana Strategis 2024 – 2026 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2025

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

  
ATTHATHUR MASSALEWA AM, SE, MM  
Penata Tingkat I  
NIP.197607162010011003

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan**

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Tahun Nomor 68 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah mempunyai tugas melaksanakan penyiapan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. Pelaksanakan tugas tersebut, merupakan fungsi dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BPSDMD Provinsi Jawa Tengah yaitu :

- a. Menyiapkan bahan rencana kerja, program dan kegiatan serta anggaran pada Subbag Umum dan Kepegawaian;
- b. menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang Umum dan Kepegawaian;
- c. menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di bidang Umum dan Kepegawaian;
- d. menyiapkan bahan pengelolaan ketatausahaan di lingkungan Badan;
- e. menyiapkan bahan pengelolaan kepegawaian di lingkungan Badan;
- f. menyiapkan bahan pengelolaan rumah tangga dan aset di lingkungan Badan;
- g. menyiapkan bahan Kerjasama dan kehumasan di lingkungan Badan;
- h. menyiapkan bahan pengelolaan kearsipan dan dokumentasi di lingkungan Badan;
- i. menyiapkan bahan pelaksanaan hukum, organisasi dan ketatalaksanaan di lingkungan Badan;
- j. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di lingkungan Badan;
- k. Penyiapan bahan pelaksanaan *service excellent*;
- l. Penyiapan bahan pelaksanaan *command center*, dan
- m. melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan.

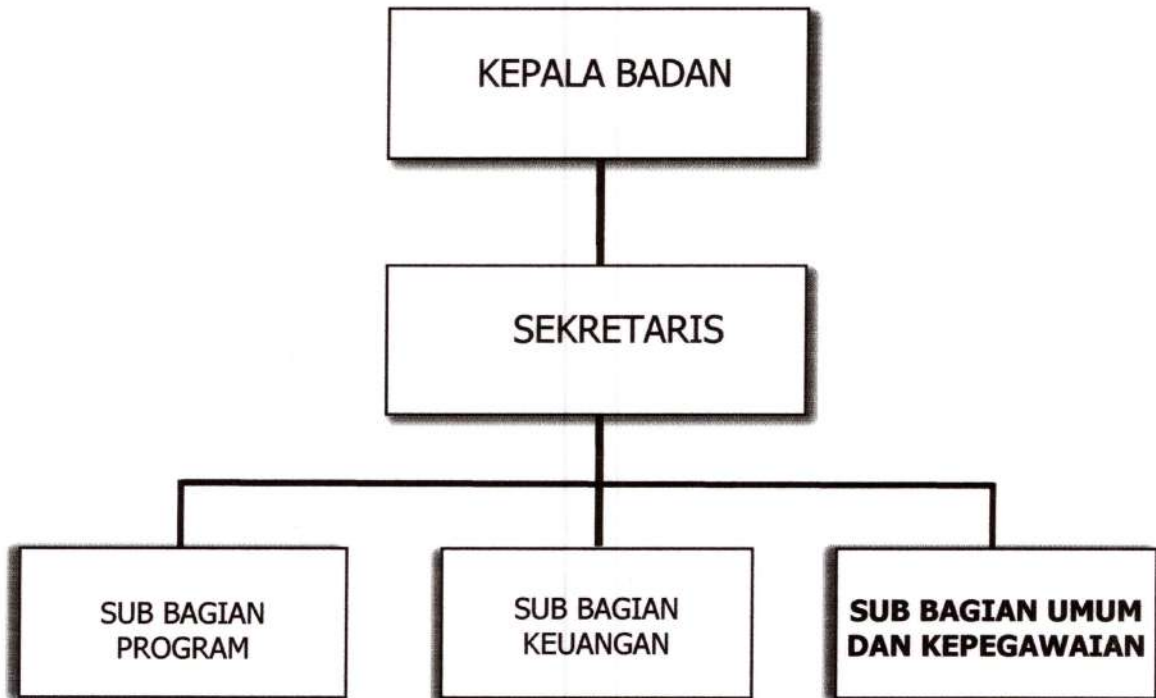
#### **1.2 Struktur Jabatan**

Struktur Jabatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Tahun Nomor 68 Tahun 2021, sebagaimana gambar 1.2 di bawah ini :

**1 | Laporan Kinerja Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Tahun 2024**

**2 | Laporan Kinerja Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Tahun 2024**

**Gambar 1.2 Struktur Organisasi**  
**Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah**  
**Provinsi Jawa Tengah**



Sumber : Pergub Jawa Tengah Nomor 68 Tahun 2021

### **1.3 Isu Strategis**

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian adalah bagian dari Sekretariat BPSDMD Provinsi Jawa Tengah yang mendukung program Sekretaris dalam memaksimalkan program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi dengan indikator memberikan pelayanan umum, kepegawaian dan keuangan perangkat daerah.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian memberikan pelayanan umum dan kepegawaian dalam rangka mendukung tupoksi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah yaitu membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

## **BAB II**

### **AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN**

#### **2.1 Perjanjian Kinerja**

Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana yang telah ditetapkan pada tanggal ..... meliputi kegiatan dan sub-sub kegiatan, antara lain:

##### **a. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah**

1. Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD

##### **b. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah**

1. Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian
2. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi

##### **c. Administrasi Umum Perangkat Daerah**

1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
3. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
4. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
5. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
6. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
7. Fasilitasi Kunjungan Tamu
8. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
9. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
10. Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD

Adapun PK Perubahan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah secara lengkap sebagaimana terlampir.

#### **2.2 Rencana Aksi**

Rencana aksi yang dilakukan oleh Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam pencapaian target yang diperjanjikan tahun 2024 yaitu sebagai

berikut :

1. Peningkatan layanan pada administrasi kepegawaian dengan memberikan pelayanan prima, respon cepat, dan akurat
2. Mengidentifikasi program pengembangan kompetensi bagi SDM Aparatur agar dapat berjalan lebih efektif dan sesuai kebutuhan
3. Melakukan pengawasan melekat pada staf agar dapat melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien
4. Peningkatan koordinasi dengan BPKAD dan BAPPEDA dalam peningkatan pemenuhan sarana dan prasarana, pengelolaan aset dan pengadministrasian keuangan

## **2.3 Analisis Kinerja**

### **2.2.1 Capaian Kinerja**

Capaian kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 sebagaimana tersaji pada aplikasi E-Controlling. Adapun predikat tingkat ketercapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- |                  |   |                |
|------------------|---|----------------|
| a. Sangat Tinggi | : | $\geq 91\%$ ;  |
| b. Tinggi        | : | 76 – 90,99%;   |
| c. Sedang        | : | 66 – 75,99%;   |
| d. Rendah        | : | 51 - 65,99%;   |
| e. Sangat Rendah | : | $\leq 50,99\%$ |

**Tabel 2.2.a**  
**Capaian Kinerja Program**  
**Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**  
**Badan Pengembangan Sumber Daya**  
**Manusia Daerah**  
**Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024**

| <b>No.</b> | <b>Program/Kegiatan</b>                                   | <b>SASARAN STRATEGIS</b>  | <b>Indikator Kinerja</b>  | <b>Target</b> | <b>Realisasi</b> | <b>Presentase Capaian (%)</b> |
|------------|---|---|---|---------------|------------------|-------------------------------|
| 1.         | Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi               | Terwujudnya pelayanan umum, kepegawaian, dan keuangan perangkat daerah yang efektif dan efisien | Persentase ketercapaian pelayanan umum, kepegawaian dan keuangan perangkat daerah | 1 Dokumen     | 1 Dokumen        | 100%                          |
|            | 1. Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah | Terlaksananya pelaksanaan administrasi barang milik daerah pada perangkat daerah                | Jumlah laporan pelaksanaan administrasi barang milik daerah pada perangkat daerah | 1 Dokumen     | 1 Dokumen        | 100%                          |
|            | 2. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah              | Terlaksananya administrasi kepegawaian perangkat daerah   | Jumlah laporan pelaksanaan administrasi kepegawaian perangkat daerah              | 1 Dokumen     | 1 Dokumen        | 100%                          |

|  |  |   |  |           |           |      |
|--|--|---|--|-----------|-----------|------|
|  | 3. Administrasi Umum Perangkat Daerah                                    | Terlaksananya administrasi umum perangkat daerah                                  | Jumlah laporan pelaksanaan administrasi umum perangkat daerah                      | 1 Dokumen | 1 Dokumen | 100% |
|  | 4. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah    | Terlaksananya pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah    | Jumlah laporan pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah    | 1 Dokumen | 1 Dokumen | 100% |
|  | 5. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah                  | Terlaksananya penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah                  | Jumlah laporan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah                  | 1 Dokumen | 1 Dokumen | 100% |
|  | 6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Terlaksananya pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah | Jumlah laporan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah | 1 Dokumen | 1 Dokumen | 100% |

**Tabel 2.2.b**  
**Realisasi Capaian Kinerja**  
**Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**  
**Badan Pengembangan Sumber Daya**  
**Manusia Daerah**  
**Provinsi Jawa Tengah**  
**Tahun 2024**

| No. | Program                                     | Indikator Kinerja Program  | Target (%) | Realisasi (%) |     |     |     | Capaian (%) |
|-----|---|--|------------|---------------|-----|-----|-----|-------------|
|     |   |  |            | Tw1           | Tw2 | Tw3 | Tw4 |             |
| 1.  | Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi | <p><b>Persentase ketercapaian pelayanan umum, kepegawaian dan keuangan perangkat daerah</b></p> <p>Presentase terlaksananya administrasi barang milik daerah pada perangkat daerah</p> <p>Presentase terlaksananya administrasi kepegawaian perangkat daerah</p> | 100        | 100           | 100 | 100 | 100 |             |

|  |  |   |     |     |     |     |     |     |     |
|--|--|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|  |  | Presentase terlaksananya administrasi umum perangkat daerah                     | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
|  |  | Presentase terlaksananya barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
|  |  | Presentase terlaksananya jasa penunjang urusan pemerintah daerah                | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
|  |  | Presentase terlaksananya barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Berdasarkan tabel 2.2.a, dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah adalah Sangat **Tinggi**. Hal ini dikarenakan target-target kinerja yang ditetapkan sebelumnya telah tercapai dengan maksimal didukung dengan sumber daya manusia dan sarana prasarana yang memadai.

### **2.2.2 Analisis Pencapaian Program**

Pencapaian Program pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dapat di capai dengan upaya sebagaimana berikut :

#### **1. Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah**

##### 1. Sasaran Strategis Program

Terlaksananya administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah

##### 2. Indikator Program

a. Persentase terlaksananya administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah

b. Formula Indikator

Terpenuhinya dokumen administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah

##### 3. Faktor yang mendukung keberhasilan

1) SDM yang berintegritas dan Kompeten

2) Jumlah Barang Milik Daerah dan Kerjasama pihak ketiga

3) Ketersediaan anggaran

##### 4. Hambatan

Banyaknya jumlah Barang Milik Negara yang perlu diamankan

##### 5. Tindaklanjut

a. Identifikasi Barang Milik Negara secara berkala

b. Peningkatan kualitas pengamanan Barang Milik Negara

#### **2. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah**

##### 1. Sasaran Strategis Program

Terpenuhinya dokumen administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

##### 2. Indikator Program

a. Persentase terlaksananya administrasi Kepegawaian Perangkat

Daerah

b. Formula Indikator

Terselesainya administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

3. Faktor yang mendukung keberhasilan

a. SDM yang berintegritas dan Kompeten

b. Ketersediaan anggaran

c. Sarana dan prasarana yang mendukung

4. Hambatan

a. Pengiriman peserta pelatihan kurang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan

b. Peraturan tentang kepegawaian yang dinamis

5. Tindaklanjut

a. Melakukan identifikasi agar program pengembangan kompetensi bagi SDM Aparatur dapat berjalan lebih efektif dan sesuai kebutuhan

b. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatan

c. *Updating* peraturan kepegawaian yang berlaku

### **3. Administrasi Umum Perangkat Daerah**

1. Sasaran Strategis Program

Terlaksananya administrasi Umum Perangkat Daerah

2. Indikator Program

a. Persentase terlaksananya administrasi Umum Perangkat Daerah

b. Formula Indikator

Terpenuhinya dokumen administrasi Umum Perangkat Daerah

3. Faktor yang mendukung keberhasilan

a. SDM yang berintegritas dan Kompeten

b. Ketersediaan anggaran

c. Sarana dan prasarana yang mendukung

4. Hambatan

a. Waktu pelaksanaan yang dinamis

b. Penyediaan barang pendukung kegiatan instansi yang terkadang disesuaikan dengan acara peringatan hari besar

c. Undangan rapat koordinasi dan kunjungan tamu yang dinamis

5. Tindaklanjut
  - a. Respon tanggap terhadap penyesuaian waktu kegiatan
  - b. Upayaantisipasi terhadap kegiatan diluar kegiatan rutin yang mungkin terjadi

#### **4. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah**

1. Sasaran Strategis Program

Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

2. Indikator Program

- a. Persentase terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

- b. Formula Indikator

Terpenuhinya dokumen Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

3. Faktor yang mendukung keberhasilan

- a. SDM yang berintegritas dan Kompeten

- b. Jumlah Barang Milik Daerah dan Kerjasama pihak ketiga

- c. Ketersediaan anggaran

- d. Sarana dan prasarana yang mendukung

4. Hambatan

Banyaknya aset yang dibutuhkan terkadang tidak sebanding dengan jumlah anggaran yang tersedia

5. Tindaklanjut

Mengidentifikasi kebutuhan sesuai dengan skala prioritas

#### **5. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**

1. Sasaran Strategis Program

Terlaksananya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

2. Indikator Program

- a. Persentase Terlaksananya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- b. Formula Indikator

Terpenuhinya dokumen Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

3. Faktor Pendukung Keberhasilan

- a. SDM yang berintegritas dan Kompeten

- b. Ketersediaan anggaran

- c. Sarana dan prasarana yang mendukung
- 4. Hambatan
  - a. Dinamika waktu proses persuratan
  - b. Ketersediaan sumber daya yang tersedia
- 5. Tindaklanjut
  - a. Melakukan upaya pencegahan terhadap ketersediaan sumber daya
  - b. Bekerja sama dengan pihak ketiga yang terpercaya
  - c. Peningkatan kualitas dan respon tanggap terhadap dinamika persuratan

## **6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**

### 1. Sasaran Strategis Program

Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

### 2. Indikator Program

- a. Persentase Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- b. Formula Indikator

Terpenuhinya dokumen Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- 3. Faktor yang mendukung keberhasilan
  - a. SDM yang berintegritas dan Kompeten
  - b. Jumlah Barang Milik Daerah dan Kerjasama pihak ketiga
  - c. Ketersediaan anggaran
  - d. Sarana dan prasarana yang mendukung
- 4. Hambatan
  - a. Banyaknya aset yang dipelihara terkadang tidak sebanding dengan jumlah anggaran yang tersedia
  - b. Aset yang banyak dan tersebar di berbagai cluster gedung sedikit menyulitkan dalam inventarisasi
- 5. Tindaklanjut
  - a. Menyediakan formulir aduan pemeliharaan
  - b. Mengidentifikasi aset yang perlu penanganan sesuai dengan skala prioritas

### 2.3 Kinerja Keuangan

Capaian kinerja keuangan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023 sebagaimana tersaji pada aplikasi E-Controlling, adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.3.1**  
**Capaian Kinerja Keuangan**  
**Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya**  
**Manusia Daerah**  
**Provinsi Jawa Tengah**  
**Tahun 2024**

| No. | Kegiatan   | Anggaran (Rp) | Realisasi (Rp) | Capaian (%) |
|-----|--|---------------|----------------|-------------|
| 1.  | Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah           | 234.000.000   | 231.020.476    | 98,73%      |
| 2.  | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah                        | 336.120.000   | 326.333.505    | 97,09%      |
| 3.  | Administrasi Umum Perangkat Daerah                               | 2.205.539.000 | 2.199.940.310  | 99,75%      |
| 4.  | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | 1.177.600.000 | 1.140.913.800  | 96,88%      |
| 5.  | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah             | 9.432.170.000 | 9.164.629.718  | 97,16%      |
| 6.  | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan                | 2.259.270.000 | 2.245.634.894  | 99,40%      |

|  |                     |                |                |        |
|--|---------------------|----------------|----------------|--------|
|  | Pemerintahan Daerah |                |                |        |
|  | <b>Total</b>        | 15.644.699.000 | 15.308.472.703 | 97,85% |

Berdasarkan tabel 2.3.1, dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar **97,85%**. Hal ini menunjukkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 sudah baik meskipun masih terdapat SILPA sebesar Rp 336.226.297 atau 2,15%. Adapun ketidakserapan tersebut dikarenakan :

1. Menyesuaikan kebutuhan dalam realisasinya
2. Dampak negosiasi pengadaan yang membuat adanya sisa pagu anggaran

### **BAB III**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas, maka diketahui bahwa capaian kinerja program Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah **Sangat Tinggi**. Hal ini dikarenakan kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sebagaimana tersaji pada tabel 2.2.b merupakan kegiatan rutin yang dilaksanakan setiap bulan. Dan berdasarkan tabel 3.C.1, dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar **97,85%**. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Keuangan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 sudah baik meskipun masih terdapat SILPA sebesar Rp 336.226.297 atau 2,15%. Adapun ketidakserapan tersebut dikarenakan :

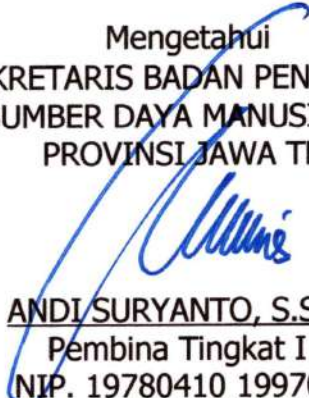
1. Menyesuaikan kebutuhan dalam realisasinya
2. Negosiasi pengadaan yang membuat sisa pagu anggaran

#### **B. REKOMENDASI**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka rekomendasikan dalam upaya peningkatan kinerja program dan kegiatan pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan perencanaan program dan anggaran sehingga dapat dilakukan penyelarasan;
2. Evaluasi dan analisis permasalahan pada setiap program dan kegiatan, dikarenakan capaian kegiatan menunjang capaian kinerja organisasi.

Mengetahui  
SEKRETARIS BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH

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

KEPALA SUB BAGIAN  
UMUM DAN KEPEGAWAIAN

  
ATTHATHUR MASSALENA AM, SE, MM  
Penata Tingkat I  
NIP.197607162010011003



# **LAPORAN KINERJA**

## **PEJABAT PENGAWAS**

### **2024**

KEPALA SUB BAGIAN PROGRAM  
**ADITYA IIP W.N, S.STP, M.Si**  
Penata Tingkat I  
NIP. 19871005 200602 1 003

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

# DAFTAR ISI

Halaman

|                      |     |
|----------------------|-----|
| HALAMAN COVER .....  |     |
| DAFTAR ISI .....     | i   |
| DAFTAR TABEL .....   | ii  |
| DAFTAR GAMBAR .....  | iii |
| KATA PENGANTAR ..... | iv  |

## **BAB I PENDAHULUAN**

|  |   |
|--|---|
| 1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan ..... | 1 |
| 1.2 Struktur Jabatan .....               | 1 |

## **BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN**

|   |   |
|---|---|
| 2.1 Perjanjian Kinerja .....            | 3 |
| 2.2 Rencana Aksi .....                  | 3 |
| 2.3 Analisis Kinerja .....              | 3 |
| 2.3.1 Capaian Kinerja .....             | 3 |
| 2.3.2 Analisis Pencapaian Program ..... | 6 |
| 2.4 Kinerja Keuangan .....              | 7 |

## **BAB III PENUTUP**

|                       |   |
|-----------------------|---|
| 3.1 Kesimpulan .....  | 8 |
| 3.2 Rekomendasi ..... | 8 |

## **LAMPIRAN**

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024

## DAFTAR TABEL

Halaman

|   |   |
|---|---|
| Tabel 2.1 a : Capaian Kinerja Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 .....   | 4 |
| Tabel 2.1 b : Realisasi Capaian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 ..... | 5 |
| Tabel 2.4.1 : Capaian Kinerja Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 .....  | 7 |

# DAFTAR GAMBAR

Halaman

|   |   |
|---|---|
| Gambar 1.1 : Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia<br>Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 ..... | 2 |
|---|---|

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bagian Program pada Bidang Kesekretariatan 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 Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

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 Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 68 Tahun 2021.

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

Semarang, Januari 2025

KEPALA SUB BAGIAN PROGRAM

  
ADITYA IIP W.N, S.STP, M.Si

Penata Tingkat I

NIP. 19871005 200602 1 003

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan**

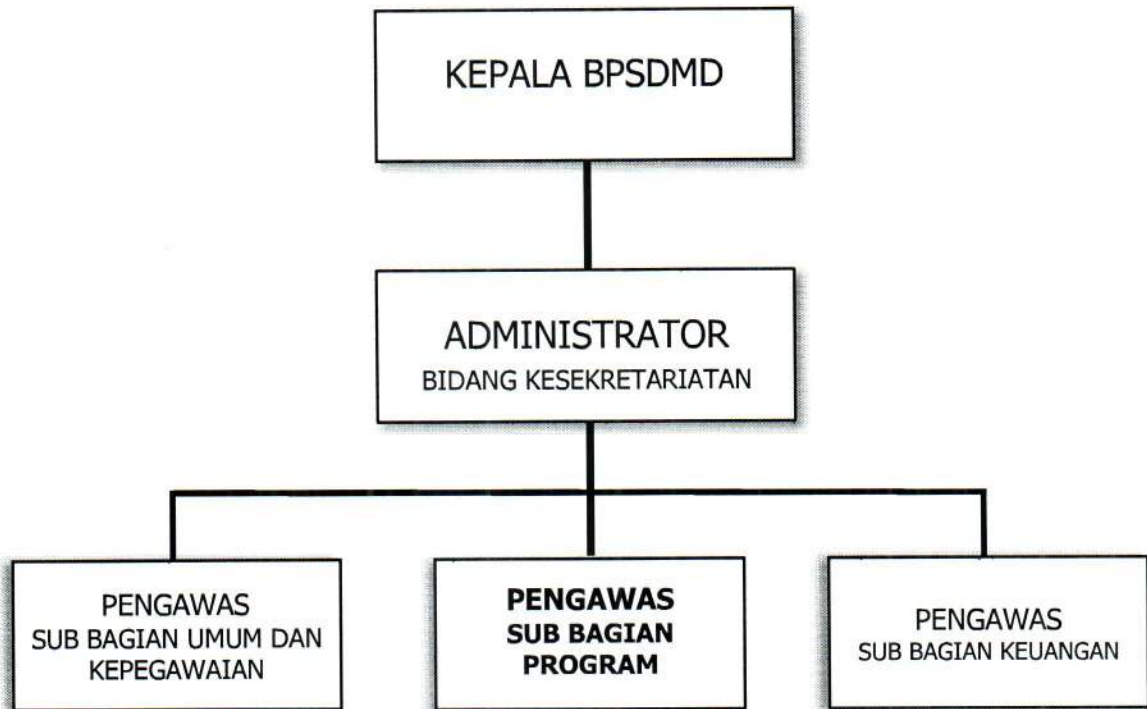
Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Tahun Nomor 68 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Sub Bagian Program mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan dibidang perencanaan. Tugas tersebut meliputi :

- a. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang program;
- b. Menyiapkan bahan dan mengoordinasikan penyusunan perencanaan program dan kegiatan di lingkungan badan;
- c. Menyiapkan bahan pengendalian program dan kegiatan di lingkungan badan;
- d. Menyiapkan bahan pengelolaan data dan informasi di bidang program;
- e. Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di lingkungan badan; dan
- f. Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

### **1.2 Struktur Jabatan**

Struktur Jabatan Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Tahun Nomor 68 Tahun 2021, sebagaimana gambar 1.2 di bawah ini :

**Gambar 1.2**  
**Struktur Organisasi**  
**Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah**  
**Provinsi Jawa Tengah**



*Sumber : Pergub Jawa Tengah Nomor 68 Tahun 2021*

## **BAB II**

### **AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN**

#### **2.1 Perjanjian Kinerja**

Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Kepala Sub Bagian Program pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana yang telah ditetapkan pada tanggal 29 November 2024 meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- a. Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah; dan
- b. Kegiatan Penyusunan Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.

Adapun Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Provinsi Jawa Tengah sebagaimana terlampir.

#### **2.2 Rencana Aksi**

Rencana aksi yang dilakukan oleh Kepala Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Provinsi Jawa Tengah dalam pencapaian target yang diperjanjikan Tahun 2024 yaitu sebagai berikut :

1. Menyusun Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah secara tepat waktu dan sesuai target capaian;
2. Menyusun Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah secara tepat waktu dan sesuai target capaian.

#### **2.3 Analisis Kinerja**

##### **2.3.1 Capaian Kinerja**

Capaian kinerja Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 sebagaimana tersaji pada aplikasi *E-Controlling*. Adapun predikat tingkat ketercapaian kinerja adalah sebagai berikut :

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

**Tabel 2.1.a**  
**Capaian Kinerja Sub Bagian Program**  
**Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah**  
**Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024**

| <b>No.</b> | <b>Program/Kegiatan</b>                                       | <b>Sasaran Strategis</b>        | <b>Indikator Kinerja</b>                                 | <b>Target</b> | <b>Realisasi</b> | <b>Presentase Capaian (%)</b> |
|------------|---|---------------------------------|--|---------------|------------------|-------------------------------|
| 1.         | Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah      | Tersusunnya Dokumen Perencanaan | Jumlah dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang disusun | 10 Dok        | 10 Dok           | 100 %                         |
| 2.         | Kegiatan Penyusunan Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Tersusunnya Dokumen Evaluasi    | Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah         | 21 Dok        | 21 Dok           | 100 %                         |

**Tabel 2.1.1.b**  
**Realisasi Capaian Kinerja Sub Bagian Program**  
**Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah**  
**Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024**

| No. | Program   | Sasaran Strategis               | Indikator Kinerja Program                                | Target (%) | Realisasi (%) |       |       |       | Capaian (%) |
|-----|---|---------------------------------|--|------------|---------------|-------|-------|-------|-------------|
|     |   |                                 |  |            | Tw1           | Tw2   | Tw3   | Tw4   |             |
| 1.  | Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah      | Tersusunnya Dokumen Perencanaan | Jumlah dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang disusun | 10 Dok     | 4 dok         | 1 dok | 2 dok | 3 dok | 100 %       |
| 2.  | Kegiatan Penyusunan Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Tersusunnya Dokumen Evaluasi    | Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah         | 21 Dok     | 7 dok         | 6 dok | 4 dok | 4 dok | 100 %       |

Berdasarkan table 2.1.a dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah adalah "**Sangat Tinggi**". Hal ini dikarenakan seluruh kegiatan tercapai 100 %.

### **2.3.2 Analisis Pencapaian Program**

Pencapaian Program pada Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dapat di capai dengan upaya sebagaimana berikut :

1. Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
  - a. Sasaran Strategis Program  
Tersusunnya Dokumen Perencanaan.
  - b. Indikator Program  
Jumlah dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang disusun.
  - c. Faktor kebutuhan  
Terlaksananya penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah sesuai waktu yang telah ditetapkan.
  - d. Hambatan  
Tidak ditemui hambatan karena seluruh proses berjalan sesuai waktu pelaksanaan.
2. Kegiatan Penyusunan Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
  - a. Sasaran Strategis Program  
Tersusunnya Dokumen Evaluasi.
  - b. Indikator Program  
Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah yang disusun.
  - c. Faktor kebutuhan  
Terlaksananya penyusunan dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah sesuai waktu yang telah ditetapkan.
  - d. Hambatan  
Tidak ditemui hambatan karena seluruh proses berjalan sesuai waktu pelaksanaan.

## 2.4 Kinerja Keuangan

Capaian kinerja keuangan Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 sebagaimana tersaji pada aplikasi *E-Controlling*, adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.4.1**  
**Capaian Kinerja Keuangan Sub Bagian Program**  
**Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah**  
**Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024**

| No. | Kegiatan  | Anggaran (Rp)      | Realisasi (Rp)     | Capaian (%)    |
|-----|---|--------------------|--------------------|----------------|
| 1.  | Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah      | 135.000.000        | 133.887.240        | 98,16 %        |
| 2.  | Kegiatan Penyusunan Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 230.000.000        | 223.469.800        | 97,16 %        |
|     | <b>Total</b>  | <b>365.000.000</b> | <b>357.357.040</b> | <b>97.91 %</b> |

Berdasarkan tabel 2.4.1, perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) diatas maka dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan rata-rata sebesar **97.91** %. Hal ini menunjukkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 sudah baik dengan efisiensi anggran sebesar Rp. 7.642.960,- atau sebesar 2.09%. Adapun ketidakserapan tersebut dikarenakan :

1. Perjalan Dinas sesuai kebutuhan;
2. Sisa honorarium kegiatan.

## **BAB III PENUTUP**

### **3.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas, maka diketahui bahwa capaian kinerja program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah "**Sangat Tinggi**". Capaian Kinerja Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar **97.91%**.

Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 sudah baik dengan efisiensi anggaran pada :

1. Perjalanan Dinas yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan
2. Sisa honorarium kegiatan.


### **3.2 REKOMENDASI**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka rekomendasi untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah pada Tahun 2024 adalah perlu dilakukan optimalisasi serapan anggaran dalam mendukung program dan sasaran jangka menengah perangkat daerah yang akan capai.

Mengetahui  
SEKRETARIS  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH

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

Semarang, Januari 2025  
KEPALA SUB BAGIAN PROGRAM

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



# LAPORAN KINERJA

---

## PEJABAT PENGAWAS 2024

KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN

**AGUNG ISTIONO,SE.Ak. M.si**

Penata Tingkat I

NIP. 19800621 201001 1 022

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

## DAFTAR ISI

|   | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN COVER .....                       |         |
| DAFTAR ISI.....                           | 1       |
| DAFTAR TABEL.....                         | 2       |
| DAFTAR GAMBAR.....                        | 3       |
| KATA PENGANTAR .....                      | 4       |
| <br>                                      |         |
| BAB I PENDAHULUAN.....                    | 5       |
| 1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan .....  | 5       |
| 1.2 Struktur Jabatan.....                 | 5       |
| 1.3 Isu Strategis .....                   | 6       |
| <br>                                      |         |
| BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN..... | 7       |
| 2.1 Perjanjian Kinerja .....              | 7       |
| 2.2 Rencana Aksi .....                    | 7       |
| 2.3 Analisis Kinerja .....                | 7       |
| 2.3.1 Capaian Kinerja .....               | 7       |
| 2.3.2 Analisis Pencapaian Kinerja .....   | 10      |
| 2.4 Kinerja Keuangan .....                | 11      |
| <br>                                      |         |
| BAB III PENUTUP                           |         |
| A Kesimpulan .....                        | 13      |
| B Rekomendasi .....                       | 13      |

### LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bagian Keuangan Pada Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2025



## DAFTAR TABEL

Halaman

|   |    |
|---|----|
| Tabel 2.2 a : Capaian Kinerja Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dan Kegiatan Pendaptan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 -----           | 8  |
| Tabel 2.2 b : Realisasi Capaian Kinerja Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dan Kegiatan Pendaptan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 ----- | 9  |
| Tabel 2.3.1 : Capaian Kinerja Keuangan Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 -----  | 11 |
| Tabel 2.3.2 : Capaian Kinerja Keuangan Kegiatan Pendaptan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 -----  | 12 |

## DAFTAR GAMBAR

|   | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 1.2 : Struktur Organisasi Sub Bagian Keuangan Di Sekretariat<br>BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 ..... | 5       |

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bagian Keuangan 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 sebagai bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Sub Bagian Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas, pokok, dan fungsi sebagaimana tercantum Peraturan Gubernur Jawa Tengah No 68 Tahun 2021 sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Sub Bagian Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2024, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024 dan Rencana Strategik 2024-2026 yang telah ditetapkan.

Semarang, Januari 2025  
KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN



AGUNG ISTIONO, SE. Ak. M.si  
Penata Tingkat I  
NIP. 19800621 201001 1 022

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah No 68 tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang keuangan. Pelaksanakan tugas tersebut, merupakan fungsi dari Kepala Sub Bagian Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah yaitu :

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

### 1.2. Struktur Jabatan

Struktur Jabatan Kepala Sub Bagian Keuangan Pada Sekretariat Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Tahun Nomor 68 Tahun 2021, sebagaimana gambar 1.2 di bawah ini :

Gambar 1.2 Struktur Organisasi  
Sub Bagian Keuangan pada Sekretariat  
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 68 Tahun 2021

### **1.3. Isu Strategis**

Isu Strategis pada umumnya di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Adalah Peningkatan Kompetensi ASN melalui berbagai Metode Pengembangan Kompetensi yang dapat menunjang tugas pokok dan Fungsi ASN.

Sub Bagian Keuangan sebagai Support System Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Selalu mengupayakan pengendalian internal di sektor keuangan dan meningkatkan akuntabilitas dan akurasi data.

## **BAB II**

### **AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN**

---

#### **2.1 Perjanjian Kinerja**

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Pada Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Kepala Sub Bagian Keuangan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 29 November 2024 meliputi kegiatan dan sub-sub kegiatan sebagai berikut:

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

Adapun Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bagian Keuangan sebagaimana terlampir.

#### **2.2 Rencana Aksi**

Rencana aksi yang dilakukan oleh Kepala Sub Bagian Keuangan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Tengah dalam pencapaian target yang diperjanjikan tahun 2024 yaitu sebagai berikut :

1. Peningkatan koordinasi dengan Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah;
2. Melakukan pengawasan melekat pada staf agar dapat melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.
3. Peningkatan Koordinasi dengan Kab/Kota dan Instansi mitra vertikal guna realisasi pendapatan.
4. Melakukan akselerasi digitalisasi transaksi keuangan daerah di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.

#### **2.3 Analisis Kinerja**

##### **2.3.1 Capaian Kinerja**

Capaian kinerja Sub Bagian Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 sebagaimana tersaji pada aplikasi E-Controlling. Adapun Predikat ketercapaian Kinerja adalah sebagai berikut :

- |                  |   |                |
|------------------|---|----------------|
| a. Sangat Tinggi | : | $\geq 91\%$ ;  |
| b. Tinggi        | : | 76 – 90,99%;   |
| c. Sedang        | : | 66 – 75,99%;   |
| d. Rendah        | : | 51 - 65,99%;   |
| e. Sangat Rendah | : | $\leq 50,99\%$ |

**Tabel 2.2.a**  
**Capaian Kinerja Kegiatan Sub Bagian Keuangan**  
**Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah**  
**Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024**

| No. | Kegiatan   | SASARAN STRATEGIS   | Indikator Kinerja                  | Target | Realisasi | Presentase (%) |
|-----|--|---|------------------------------------|--------|-----------|----------------|
| 1.  | Pelayanan Umum,Kepegawaian,Program dan Keuangan Perangkat Daerah | Terwujudnya Peningkatan Pelayanan Umum ,Kepegawaian,Program dan Keuangan Perangkat Daerah | Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis) | 100    | 94,99     | 94,99 %        |
| 1.  | Administrasi Keuangan Daerah                                     | Terlaksananya Penatausahaan Keuangan yang transparan dan akuntable                        | Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis) | 100    | 94,97     | 94,97 %        |
| 2.  | Pendapatan Kewenangan Perangkat Daerah                           | Terlaksananya Pelaporan Penatausahaan Pendapatan retribusi daerah yang akutanbel          | Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis) | 100    | 99,77     | 99,77%         |

**Tabel 2.2b**  
**Pengukuran Kinerja Sub Bagian Keuangan**

| No | Kegiatan                       | Sub-Sub Kegiatan   | Indikator Kinerja                  | Target | Realisasi                |       |       |       |               |              | Nilai Capaian |
|----|--------------------------------|--|------------------------------------|--------|--------------------------|-------|-------|-------|---------------|--------------|---------------|
|    |                                |  |                                    |        | Tw1                      | Tw2   | Tw3   | Tw4   | Capaian Akhir |              |               |
| 1  | Kegiatan Administrasi Keuangan | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN  | Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis) | 12 dok | 3 dok                    | 3 dok | 3 dok | 3 dok | 12 Dok        | 100%         |               |
|    |                                | Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN                            | Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis) | 12 dok | 3 dok                    | 3 dok | 3 dok | 12Dok | 100%          |              |               |
|    |                                | Penyiapan Bahan Pelaksanaan Verifikasi                                   | Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis) | 1 dok  | 0 dok                    | 0 dok | 0 dok | 1 Dok | 100%          |              |               |
|    |                                | Penyusunan Akutansi dan Pelaporan keuangan                               | Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis) | 1 dok  | 0 dok                    | 0 dok | 1 dok | 1 Dok | 100 %         |              |               |
|    |                                | Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan                    | Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis) | 1 dok  | 0 dok                    | 0 dok | 0 dok | 1 Dok | 100%          |              |               |
|    |                                | Koordinasi dan penyusunan Laporan Keuangan bulanan/triwulanan/semesteran | Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis) | 1 dok  | 0 dok                    | 0 dok | 1 dok | 1 Dok | 100%          |              |               |
| 2. | Kegiatan Pendapatan retribusi  | Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran           | Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis) | 1 dok  | 0 dok                    | 0 dok | 1 dok | 1 Dok | 100%          |              |               |
|    |                                | Pendapatan Retribusi Daerah  | Capaian Realisasi Pendapatan       | 1 dok  | 0 dok                    | 0 dok | 1 dok | 1 Dok | 100%          |              |               |
|    |                                |  |                                    |        | <b>Rata-rata capaian</b> |       |       |       |               | <b>100 %</b> |               |

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bagian Keuangan dari 2 kegiatan dan 3 sub-sub kegiatan dengan indikator rata-rata capaian **kinerjanya 94,99 %** atau "**Sangat Tinggi**" dikarenakan;

### 2.3.2 Analisis Pencapaian Kinerja

Pencapaian Program/Kegiatan pada Sub Bagian Keuangan dapat di capai dengan upaya sebagaimana berikut :

1. Kegiatan Administrasi Keuangan
  - a. Sasaran Strategis Kegiatan Administrasi Keuangan  
Administrasi Keuangan Yang Akuntabel dan transparan
  - b. Indikator Program
    - 1) Persentase/Jumlah Terealisasinya target kegiatan
    - 2) Formula Indikator
  - c. Faktor yang mendukung keberhasilan
    - 1) Verifikasi Administrasi yang terarah sesuai dengan standar, Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Serta Aturan yang berlaku.
    - 2) Koordinasi dan komunikasi yang intens dan terpadu guna menciptakan administrasi keuangan yang akuntabel
    - 3) Terdokumentasinya penatausahaan keuangan secara digital
  - d. Hambatan
    - 1) Kurang Teliti dalam pengadministrasian surat Pertanggung Jawaban.
    - 2) Kurang membaca Peraturan tentang Penatausahaan Keuangan
  - e. Tindak lanjut
    - 1) Verifikator menjadi alat pengendali dan Pengawas Internal, Evaluasi Meneliti, mengoreksi dan menyampaikan Sistem dan Prosedur Verifikasi.
    - 2) Mensosialisasikan peraturan -peraturan yang berhubungan dengan penatausahaan keuangan sehingga tidak buta aturan.
    - 3) Digitalisasi Penatausahaan dan pelaporan keuangan pada BPSDMD Provinsi Jawa Tengah
2. Kegiatan Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah
  - a. Sasaran Strategis Kegiatan Administrasi Pendapatan Daerah  
Target Pendapatan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah
  - b. Indikator Program
    - 1) Persentase/Jumlah Terealisasinya Target Kegiatan
    - 2) Formula Indikator
  - c. Faktor yang mendukung keberhasilan
    - 1) Mempromosikan kegiatan dan Sarana Prasarana Guna Pemenuhan target Pendapatan
  - d. Hambatan
    - 1) Instansi Pengampu Jabatan Fungsional yang juga mengadakan kegiatan serupa sehingga pihak Kab/Kota Lebih memilih ke instansi Pengampu

e. Tindaklanjut

- 1) Tetap menggali Potensi Pendapatan
- 2) Digitalisasi Penatausahaan Pendapatan

## 2.4 Kinerja Keuangan

Capaian Kinerja Keuangan Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Bagian Keuangan, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk Pendapatan dan untuk membiayai kegiatan yang telah tersaji di E-Controlling sebagaimana tabel 2.3.1 dibawah ini :

Tabel 2.3.1

Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Tahun Anggaran 2024 Murni & Perubahan 2024

| No | Kegiatan                       | Sub-Sub Kegiatan   | Pagu Anggaran Murni (Rp) | Pagu Anggaran Perubahan (Rp) | Realisasi (Rp) | %       |
|----|--------------------------------|--|--------------------------|------------------------------|----------------|---------|
| 1  | Kegiatan Administrasi Keuangan | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN                                | 29.235.266.000           | 26.719.633.000               | 25.506.205.521 | 95,46 % |
|    |                                | Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN                    | 2.798.479.000            | 1.263.400.000                | 1.058.386.410  | 83,77%  |
|    |                                | Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD | 56.863.0000              | 61.863.000                   | 61.758.900     | 99,83%  |
|    |                                | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD      | 78.868.000               | 83.868.000                   | 83.837.710     | 99,96%  |
|    |                                | Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran   | 31.685.000               | 31.685.000                   | 31.046.387     | 99,88%  |

|                                      |  |   |            |            |            |                |
|--------------------------------------|--|---|------------|------------|------------|----------------|
|                                      |  | Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD | 53.194.000 | 56.194.000 | 56.070.390 | 99,78%         |
| <b>Rata-rata penyerapan anggaran</b> |  |   |            |            |            | <b>94,97 %</b> |

Tabel 2.3.2  
Pagu Anggaran dan Realisasi Administrasi Pendapatan Kewenangan Daerah Tahun Anggaran 2024 Murni & Perubahan 2024

| No                         | Kegiatan   | Sub-Sub Kegiatan                          | Pagu Anggaran Murni (Rp) | Pagu Anggaran (Rp) | Realisasi (Rp) | %             |
|----------------------------|--|---|--------------------------|--------------------|----------------|---------------|
| 1                          | Kegiatan Administrasi Pendapatan Kewenangan Daerah | Administrasi Pendapatan Kewenangan Daerah | 79.990.000               | 141.990.000        | 141.668.810    | 99,77%        |
| <b>penyerapan anggaran</b> |  |   |                          |                    |                | <b>99,77%</b> |

Berdasarkan tabel 2.3.1 dan 2.3.2 dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan Sub Bagian Keuangan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sebesar **94,99%**. Hal ini menunjukkan bahwa Capaian Kinerja Sub Bagian Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 sudah baik meskipun masih terdapat SILPA sebesar Rp. 1.419.058.872 atau 5,004 %. Adapun ketidakserapan tersebut dikarenakan :

1. Anggaran Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN ( Realisasi 83,77%);
  - a. Efisiensi jam pembelajaran widyaiswara melalui efektifitas penjadwalan
  - b. Terdapat Jabatan Pengelolaan Keuangan Yang Kosong dan tidak dilakukan pengisian dengan pertimbangan efektifitas.
2. Anggaran Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN;
  - a. Ada Penambahan Anggaran dari TAPD yang rencananya akan di alokasikan untuk TAPERA tetapi belum bisa terlaksana tahun ini
  - b. Perhitungan PPh 21 Pegawai akhir Tahun mengalami Penurunan

## **BAB III PENUTUP**

---

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja tercapai 100 %, anggaran belanja Kegiatan Administrasi Keuangan sebesar 94,97 % dan Kegiatan Administrasi Pendapatan Kewenangan Daerah sebesar 99,774% rata-rata capaian sebesar **94,99 %**, sehingga dapat dikategorikan "**Sangat Tinggi**".


### **B. Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bagian Keuangan tahun 2025 adalah sebagai berikut :

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

Semarang,            Januari 2025

Mengetahui  
SEKRETARIS BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH

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

KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN

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



# **LAPORAN KINERJA**

## **PEJABAT PENGAWAS/ SUB.KOORDINATOR**

### **2024**

**SUB BIDANG/SUB KOORDINATOR  
PENGEMBANGAN  
PERANGKAT PEMBELAJARAN DAN  
TENAGA PENGEMBANG KOMPETENSI**

**BPSDMD  
PROVINSI JAWA TENGAH**

## DAFTAR ISI

Halaman

|                     |     |
|---------------------|-----|
| HALAMAN COVER ..... |     |
| DAFTAR ISI .....    | i   |
| DAFTAR TABEL .....  | ii  |
| DAFTAR GAMBAR ..... | iii |
| KATA PENGANTAR..... | iv  |

### **BAB I PENDAHULUAN**

|  |   |
|--|---|
| 1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan ..... | 1 |
| 1.2 Struktur Jabatan .....               | 1 |
| 1.3 Isu Strategis .....                  | 2 |

### **BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN**

|  |    |
|--|----|
| 2.1 Perjanjian Kinerja .....                         | 3  |
| 2.2 Rencana Aksi .....                               | 3  |
| 2.3 Analisis Kinerja .....                           | 4  |
| 2.3.1 Capaian Kinerja .....                          | 4  |
| 2.3.2 Analisis Pencapaian Kegiatan/Sub Kegiatan..... | 10 |
| 2.4 Kinerja Keuangan .....                           | 13 |

### **BAB III PENUTUP**

|                      |    |
|----------------------|----|
| 3.1 Kesimpulan ..... | 16 |
| 3.2 Rekomendasi..... | 16 |

### **LAMPIRAN**

Perjanjian Kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi Bpsdmd Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024

## DAFTAR TABEL

Halaman

|             |   |    |
|-------------|---|----|
| Tabel 2.3 a | : Capaian Kinerja Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 .....                   | 5  |
| Tabel 2.3 b | : Realisasi Capaian Kinerja Kinerja Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 ..... | 8  |
| Tabel 2.4.1 | : Capaian Kinerja Keuangan Kinerja Kinerja Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran dan Tenaga Pengembang Kompetensi Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024.....  | 14 |

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

|  |   |
|--|---|
| Gambar 1.1 : Struktur Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 ..... | 2 |
|--|---|

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya Laporan Kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu 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 Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa output maupun outcomes.

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 Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2024, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024 dan Rencana Strategis 2018 – 2024 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2024

SUB BIDANG/SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN  
PERANGKAT PEMBELAJARAN DAN  
TENAGA PENGEMBANG KOMPETENSI

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

NIR. 19750625 200003 1 002

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan**

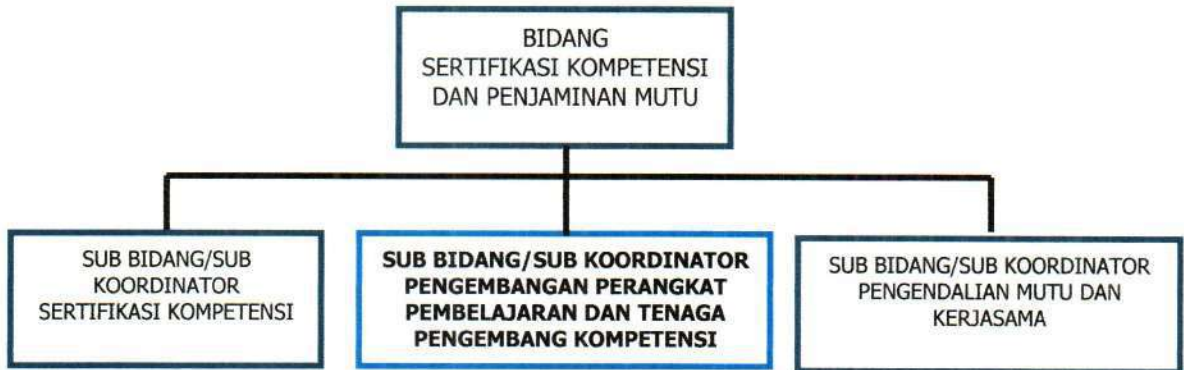
Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengembangan perangkat pembelajaran dan tenaga pengembang kompetensi, Pelaksanakan tugas tersebut meliputi :

- a. menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan perangkat pembelajaran dan tenaga pengembang kompetensi;
- b. menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di bidang pengembangan perangkat pembelajaran dan tenaga pengembang kompetensi;
- c. menyiapkan bahan pengembangan kompetensi bagi tenaga pengembang kompetensi;
- d. menyiapkan bahan pengembangan perangkat pembelajaran;
- e. menyiapkan bahan pengembangan sumber belajar;
- f. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan perangkat pembelajaran dan tenaga pengembang kompetensi; dan
- g. melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

### **1.2 Struktur Jabatan**

Struktur Jabatan Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana gambar 1.2 di bawah ini :

**Gambar 1.2**  
**Struktur Organisasi**  
**Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran**  
**Dan Tenaga Pengembang Kompetensi**  
**Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Daerah Provinsi Jawa Tengah**



*Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016*

### **1.3 Isu Strategis**

Gambaran permasalahan yang dihadapi oleh Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi adalah 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.

## **BAB II**

### **AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN**

#### **2.1 Perjanjian Kinerja**

Perjanjian Kinerja (PK) Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana yang telah ditetapkan mencakup 2 Kegiatan dan 5 Sub Kegiatan, diantaranya :

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

Adapun PK Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebagaimana terlampir.

#### **2.2 Rencana Aksi**

Rencana aksi yang dilakukan oleh Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi dalam pencapaian target yang diperjanjikan tahun 2024 yaitu sebagai berikut :

1. Peningkatan koordinasi fasilitasi Penyusunan Analisis Kebutuhan Pengembangan

Kompetensi dan Fasilitasi Penyusunan Kurikulum dan Modul di lintas bidang penyelenggara Pelatihan di BPSDMD Prov. Jateng, OPD Provinsi Jawa Tengah dan OPD Kabupaten Kota

2. Melakukan pengawasan melekat pada staf agar dapat melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.

## **2.3 Analisis Kinerja**

### **2.3.1 Capaian Kinerja**

Capaian kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebagaimana tersaji pada aplikasi *E-Controlling*. Adapun predikat tingkat ketercapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- |                  |   |                |
|------------------|---|----------------|
| a. Sangat Tinggi | : | $\geq 91\%$ ;  |
| b. Tinggi        | : | 76 – 90,99%;   |
| c. Sedang        | : | 66 – 75,99%;   |
| d. Rendah        | : | 51 - 65,99%;   |
| e. Sangat Rendah | : | $\leq 50,99\%$ |

**Tabel 2.3.a**  
**Capaian Kinerja Kegiatan/Sub Kegiatan**  
**Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi**

| <b>No.</b> | <b>Kegiatan/Sub Kegiatan</b>   | <b>SASARAN STRATEGIS</b>                                 | <b>Indikator Kinerja</b>   | <b>Target</b> | <b>Realisasi</b> | <b>Presentase Capaian (%)</b> |
|------------|--|--|--|---------------|------------------|-------------------------------|
| <b>1.</b>  | <b>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>  |  |  |               |                  |                               |
|            | 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 | Terlaksananya Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi | Jumlah Metode Pengembangan Kompetensi yang disusun/disempurnakan | 1 Dok         | 1 Dok            | 100%                          |

| No. | Kegiatan/Sub Kegiatan   | SASARAN STRATEGIS   | Indikator Kinerja   | Target   | Realisasi | Presentase Capaian (%) |
|-----|---|---|---|----------|-----------|------------------------|
|     |   |   | Jumlah OPD/Kab/Kota yang dilakukan Analisis Pengembangan Kompetensi | 2 Dok    | 2 Dok     | 100%                   |
|     | Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar   | Terlaksananya Kompetensi bagi Tenaga Pengembang Kompetensi      | Jumlah Tenaga Pengembang Kompetensi yang Ditingkatkan Kompetensinya | 24 Orang | 81 Orang  | 337%                   |
|     | Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintah Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional | Terlaksananya Perangkat Pembelajaran yang disusun/disempurnakan | Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurnakan            | 10 Dok   | 30 Dok    | 300%                   |
| 2.  | <b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis</b>  |   |   |          |           |                        |

| No. | Kegiatan/Sub Kegiatan   | SASARAN STRATEGIS   | Indikator Kinerja   | Target | Realisasi | Presentase Capaian (%) |
|-----|---|---|---|--------|-----------|------------------------|
|     | 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 | Terlaksananya Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi        | Jumlah Metode Pengembangan Kompetensi yang disusun/disempurnakan    | 1 Dok  | 1 Dok     | 100%                   |
|     | Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional   | Terlaksananya Perangkat Pembelajaran yang disusun/disempurnakan | Jumlah OPD/Kab/Kota yang dilakukan Analisis Pengembangan Kompetensi | 2 Dok  | 2 Dok     | 100%                   |
|     | Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional   | Terlaksananya Perangkat Pembelajaran yang disusun/disempurnakan | Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurnakan            | 20 Dok | 40 Dok    | 200%                   |

**Tabel 2.3.b Realisasi Capaian Kinerja Kegiatan/Sub Kegiatan  
Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi**

| No | Kegiatan/Sub Kegiatan  | Indikator Kinerja Sub Kegiatan                                      | Target (%) | Realisasi (%) |     |     |     | Capaian (%)     |
|----|--|---|------------|---------------|-----|-----|-----|-----------------|
|    |  |   |            | Tw1           | Tw2 | Tw3 | Tw4 |                 |
|    | <b>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>  |   |            |               |     |     |     |                 |
|    | Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional | Jumlah Metode Pengembangan Kompetensi yang disusun/disempurnakan    | 1 Dok      | 0             | 1   | 0   | 0   | 1 Dok (100%)    |
|    |  | Jumlah OPD/Kab/Kota yang dilakukan Analisis Pengembangan Kompetensi | 2 Dok      | 0             | 0   | 2   | 0   | 2 Dok (100%)    |
|    | Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar  | Jumlah Tenaga Pengembang Kompetensi yang Ditingkatkan Kompetensinya | 24 Orang   | 0             | 0   | 0   | 81  | 81 Orang (337%) |

| No | Kegiatan/Sub Kegiatan   | Indikator Kinerja Sub Kegiatan                                      | Target (%) | Realisasi (%) |       |        |        | Capaian (%)   |
|----|---|---|------------|---------------|-------|--------|--------|---------------|
|    |   |   |            | Tw1           | Tw2   | Tw3    | Tw4    |               |
|    | Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional   | Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurnakan            | 10 Dok     | 0 dok         | 0 dok | 0 dok  | 30 dok | 21 Dok (300%) |
|    | <b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis</b>  |   |            |               |       |        |        |               |
|    | 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 | Jumlah Metode Pengembangan Kompetensi yang disusun/disempurnakan    | 1 Dok      | 0             | 1     | 0      | 0      | 1 Dok (100%)  |
|    |   | Jumlah OPD/Kab/Kota yang dilakukan Analisis Pengembangan Kompetensi | 2 Dok      | 0             | 0     | 2      | 0      | 2 Dok (100%)  |
|    | Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional   | Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurnakan            | 20 Dok     | 0             | 0 dok | 12 dok | 28 dok | 40 Dok (200%) |

Berdasarkan tabel 2.2.a, dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Sangat Tinggi. Hal ini dikarenakan

### **2.3.2 Analisis Pencapaian Kegiatan/Sub Kegiatan**

Pencapaian Kegiatan/Sub Kegiatan pada Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dapat di capai dengan upaya sebagaimana berikut :

1. 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
  - a. Sasaran Strategis Sub Kegiatan  
Terlaksananya Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi
  - b. Indikator Sub Kegiatan
    - 1) Jumlah Metode Pengembangan Kompetensi yang disusun/disempurnakan  
Formula Indikator : Jumlah Dokumen Metode Bangkom
    - 2) Jumlah OPD/Kab/Kota yang dilakukan Analisis Pengembangan Kompetensi  
Formula Indikator : Jumlah OPD/Kab Kota yang dilakukan Analisis Bangkom
  - c. Faktor yang mendukung keberhasilan
    - 1) Adanya Koordinasi yang baik dalam memfasilitasi Penyusunan Rencana Bangkom di OPD maupun di Kab./Kota Prov. Jateng melalui SijariOnAKPK
    - 2) Koordinasi dengan instansi/lembaga lain dalam menyusun metode/ Kurikulum Pengembangan Kompetensi
  - d. Hambatan
    - 1) Tidak semuanya usulan dari OPD/Kab. Kota terfasilitasi dikarenakan terbatasnya anggaran dan jumlah usulan yang kurang dari 30 peserta
    - 2) OPD/Instansi di Kab./Kota dan Provinsi belum menyusun Dokumen Rencana Pengembangan Kompetensi
  - e. Tindak Lanjut
    - 1) Penyusunan Metode Bangkom MOOC yang diharapkan dapat menjangkau banyak peserta sehingga pemenuhan 20 JP per tahun dapat terpenuhi
    - 2) Diharapkan OPD/Instansi dapat menyusun Dokumen Rencana Pengembangan Kompetensi

2. Sub Kegiatan : Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar
  - a. Sasaran Strategis Sub Kegiatan  
Terlaksananya Kompetensi bagi Tenaga Pengembang Kompetensi
  - b. Indikator Sub Kegiatan
    - 1) Jumlah Tenaga Pengembang Kompetensi yang Ditingkatkan Kompetensinya
    - 2) Formula Indikator : Jumlah Tenaga Bangkom yang ditingkatkan kompetensinya (Seminar Widyaiswara dan Workshop)
  - c. Faktor yang mendukung keberhasilan
    - 1) Adanya Koordinasi yang baik dengan Widyaiswara dengan penyelenggara terkait penyusunan seminar nasional sebagai syarat untuk kenaikan jenjang dan workshop untuk pengembangan kompetensi widyaiswara
  - d. Hambatan
    - 1) Kepadatan Widyaiswara Mengajar sehingga pelaksanaan Seminar Nasional dan Workshop tidak sesuai dengan rencana
    - 2) Formasi untuk Widyaiswara Ahli Utama menyesuaikan dari Lembaga Administrasi Negara
  - e. Tindak Lanjut
    - 1) Koordinasi lebih lanjut dengan Widyaiswara agar penjadwalan Seminar Nasional dan Workshop dapat berjalan sesuai dengan rencana
3. Sub Kegiatan : Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional
  - a. Sasaran Strategis Sub Kegiatan  
Terlaksananya Perangkat Pembelajaran yang disusun/disempurnakan
  - b. Indikator Sub Kegiatan
    - 1) Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurnakan
    - 2) Formula Indikator : Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurnakan
  - c. Faktor yang mendukung keberhasilan
    - 1) Adanya Koordinasi yang baik dalam memfasilitasi Penyusunan Kurikulum dan Modul di OPD maupun di Kab./Kota Prov. Jateng sesuai usulan di SijariOnAKPK
    - 2) Koordinasi yang baik dengan Lembaga/Instansi Terkait dalam Penyusunan Modul dengan Metode MOOC
  - d. Hambatan
    - 1) Tidak semuanya usulan dari OPD/Kab. Kota terfasilitasi penyusunan kurikulum dan modul.

- e. Tindak Lanjut
  - 1) Penyusunan Kurikulum dan Modul Pelatihan dengan Metode MOOC yang menarik ASN sehingga pemenuhan 20 JP per tahun dapat terpenuhi
- 4. Sub Kegiatan : 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
  - a. Sasaran Strategis Sub Kegiatan
    - Terlaksananya Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi
  - b. Indikator Sub Kegiatan
    - 1) Jumlah Metode Pengembangan Kompetensi yang disusun/disempurnakan  
Formula Indikator : Jumlah Dokumen Metode Bangkom
    - 2) Jumlah OPD/Kab/Kota yang dilakukan Analisis Pengembangan Kompetensi  
Formula Indikator : Jumlah OPD/Kab Kota yang dilakukan Analisis Bangkom
  - c. Faktor yang mendukung keberhasilan
    - 1) Adanya Koordinasi yang baik dalam memfasilitasi Penyusunan Rencana Bangkom di OPD maupun di Kab./Kota Prov. Jateng melalui SijariOnAKPK
    - 2) Koordinasi dengan instansi/lembaga lain dalam menyusun metode/ Kurikulum Pengembangan Kompetensi
  - d. Hambatan
    - 1) Tidak semuanya usulan dari OPD/Kab. Kota terfasilitasi dikarenakan terbatasnya anggaran dan jumlah usulan yang kurang dari 30 peserta
    - 2) OPD/Instansi di Kab./Kota dan Provinsi belum menyusun Dokumen Rencana Pengembangan Kompetensi
  - e. Tindak Lanjut
    - 1) Penyusunan Metode Bangkom MOOC yang diharapkan dapat menjangkau banyak peserta sehingga pemenuhan 20 JP per tahun dapat terpenuhi
    - 2) Diharapkan OPD/Instansi dapat menyusun Dokumen Rencana Pengembangan Kompetensi
- 5. Sub Kegiatan : Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional
  - a. Sasaran Strategis Sub Kegiatan
    - Terlaksananya Perangkat Pembelajaran yang disusun/disempurnakan
  - b. Indikator Sub Kegiatan
    - 1) Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurnakan
    - 2) Formula Indikator : Jumlah perangkat pembelajaran yang

disusun/disempurnakan

- c. Faktor yang mendukung keberhasilan
  - 1) Adanya Koordinasi yang baik dalam memfasilitasi Penyusunan Kurikulum dan Modul di OPD maupun di Kab./Kota Prov. Jateng sesuai usulan di SijariOnAKPK
  - 2) Koordinasi yang baik dengan Lembaga/Instansi Terkait dalam Penyusunan Modul dengan Metode MOOC
- d. Hambatan
  - 1) Tidak semuanya usulan dari OPD/Kab. Kota terfasilitasi penyusunan kurikulum dan modul.
- e. Tindak Lanjut
  - 1) Penyusunan Kurikulum dan Modul Pelatihan dengan Metode MOOC yang menarik ASN sehingga pemenuhan 20 JP per tahun dapat terpenuhi

#### **2.4 Kinerja Keuangan**

Capaian kinerja keuangan Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah 2024 sebagaimana tersaji pada aplikasi *E-Controlling*, adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.4.1**  
**Capaian Kinerja Keuangan**  
**Sub Bidang/Sub Koordinator**  
**Pengembangan Perangkat Pembelajaran**  
**dan Tenaga Pengembang Kompetensi**  
**Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024**

| No.       | Kegiatan/Sub Kegiatan  | Anggaran (Rp)      | Realisasi (Rp)     | Capaian (%)    |
|-----------|--|--------------------|--------------------|----------------|
| <b>1.</b> | <b>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>  |                    |                    |                |
|           | 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 | 95.547.000         | 95.395.723         | 99,84 %        |
|           | Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional  | 59.950.000         | 57.380.000         | 96,35 %        |
| <b>2.</b> | <b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis</b>   |                    |                    |                |
|           | 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  | 42.833.000         | 42.707.320         | 99,71%         |
|           | 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                             | 121.770.000        | 114.637.200        | 94,14%         |
|           | <b>Total</b>   | <b>319.700.000</b> | <b>310.120.243</b> | <b>97,00 %</b> |

Berdasarkan tabel 2.3.1, dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga

Pengembang Kompetensi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah 2024 sebesar **97,00%**. Hal ini menunjukkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan sudah baik meskipun masih terdapat SILPA sebesar Rp. 9.579.757 atau 3,00%. Adapun ketidakserapan tersebut dikarenakan :

1. Efisiensi Sisa Makan Minum
2. Efisiensi Narasumber

### **BAB III**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi Sangat Tinggi dengan serapan anggaran sebesar 96,42 % sehingga dapat dikategorikan "Sangat Tinggi".

#### **B. REKOMENDASI**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi tahun 2024 adalah sebagai berikut :

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

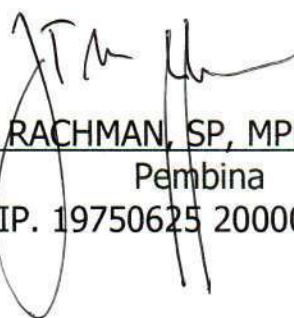
Semarang, 2024

Mengetahui  
KEPALA BIDANG SERTIFIKASI  
KOMPETENSI DAN PENJAMINAN  
MUTU



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

SUB BIDANG/SUB KOORDINATOR  
PENGEMBANGAN PERANGKAT PEMBELAJARAN  
DAN TENAGA PENGEMBANG KOMPETENSI  
PEGAWAI



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



# **LAPORAN KINERJA**

## **PEJABAT PENGAWAS/ SUB. KOORDINATOR**

### **2024**

**SUB BIDANG/SUB KOORDINATOR  
SERTIFIKASI KOMPETENSI**

**BPSDMD**

**PROVINSI JAWA TENGAH**

## DAFTAR ISI

Halaman

|                     |     |
|---------------------|-----|
| HALAMAN COVER ..... |     |
| DAFTAR ISI .....    | i   |
| DAFTAR TABEL .....  | ii  |
| DAFTAR GAMBAR ..... | iii |
| KATA PENGANTAR..... | iv  |

### **BAB I PENDAHULUAN**

|  |   |
|--|---|
| 1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan ..... | 1 |
| 1.2 Struktur Jabatan .....               | 1 |
| 1.3 Isu Strategis .....                  | 2 |

### **BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN**

|  |    |
|--|----|
| 2.1 Perjanjian Kinerja .....                         | 3  |
| 2.2 Rencana Aksi .....                               | 3  |
| 2.3 Analisis Kinerja.....                            | 4  |
| 2.3.1 Capaian Kinerja .....                          | 4  |
| 2.3.2 Analisis Pencapaian Kegiatan/Sub Kegiatan..... | 10 |
| 2.4 Kinerja Keuangan .....                           | 13 |

### **BAB III PENUTUP**

|                      |    |
|----------------------|----|
| 3.1 Kesimpulan ..... | 16 |
| 3.2 Rekomendasi..... | 16 |

### **LAMPIRAN**

Perjanjian Kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi BPSDMD  
Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023

## DAFTAR TABEL

|  | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 2.3 a : Capaian Kinerja Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi<br>BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 .....                             | 5       |
| Tabel 2.3 b : Realisasi Capaian Kinerja Kinerja Sub Koordinator<br>Sertifikasi Kompetensi<br>BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 .....        | 8       |
| Tabel 2.4.1 : Capaian Kinerja Keuangan Kinerja Kinerja Sub Koordinator<br>Sertifikasi Kompetensi<br>BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 ..... | 14      |

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

|  |   |
|--|---|
| Gambar 1.1 : Struktur Sub Bidang/Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi<br>BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024..... | 2 |
|--|---|

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya Laporan Kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu 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 Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa output maupun outcomes.

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 Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2024, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024 dan Rencana Strategis 2024 – 2029 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2024

SUB BIDANG/SUB KOORDINATOR  
SERTIFIKASI KOMPETENSI



Dra. HERAWATI WIDYARINI, MM.

Pembina

NIP. 196908171996032004

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan**

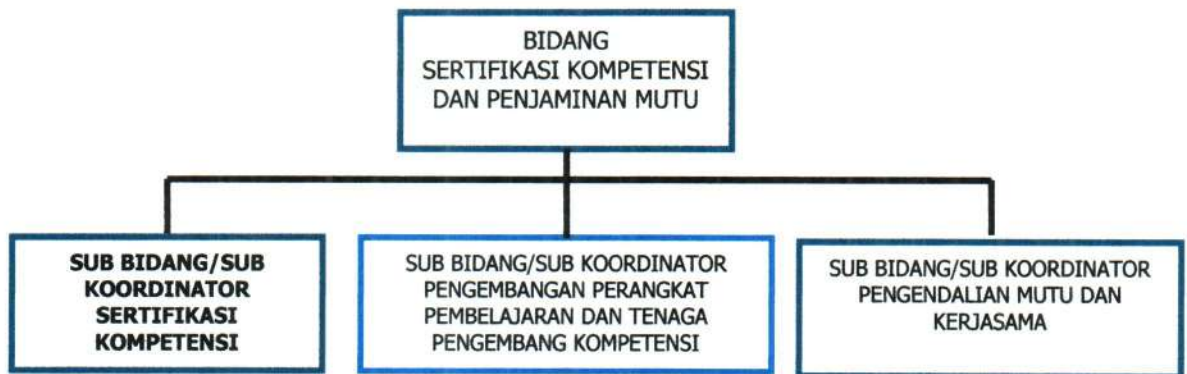
Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Sertifikasi Kompetensi, Pelaksanakan tugas tersebut meliputi :

- a. menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang Sertifikasi Kompetensi;
- b. menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di bidang Sertifikasi Kompetensi;
- c. menyiapkan bahan pengelolaan perangkat sertifikasi kompetensi ASN;
- d. menyiapkan bahan Sertifikasi Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah dan kabupaten/kota;
- e. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang Sertifikasi Kompetensi; dan
- f. melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

### **1.2 Struktur Jabatan**

Struktur Jabatan Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana gambar 1.2 di bawah ini :

**Gambar 1.2**  
**Struktur Organisasi**  
**Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran**  
**Dan Tenaga Pengembang Kompetensi**  
**Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Daerah Provinsi Jawa Tengah**



*Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016*

### **1.3 Isu Strategis**

Kementerian PAN – RB sebagai instansi yang berwenang dalam menerjemahkan dan melaksanakan arahan pidato Presiden tersebut telah mengeluarkan kebijakan untuk mendukung proses penyederhanaan birokrasi tersebut. Antara lain dengan mengeluarkan Surat Edaran MenPAN RB Nomor 382 s.d 393 Tahun 2019 tanggal 13 November 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi dan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 28 Tahun 2019 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional.

## **BAB II**

### **AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN**

#### **2.1 Perjanjian Kinerja**

Perjanjian Kinerja (PK) Sub Bidang/Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana yang telah ditetapkan mencakup 1 Kegiatan dan 2 Sub Kegiatan, diantaranya :

- 1) Kegiatan 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

Adapun PK Sub Bidang/Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebagaimana terlampir.

#### **2.2 Rencana Aksi**

Rencana aksi yang dilakukan oleh Sub Bidang/Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi dalam pencapaian target yang diperjanjikan tahun 2023 yaitu sebagai berikut :

1. Peningkatan koordinasi Sertifikasi Kompetensi di BPSDMD Prov. Jateng, OPD Provinsi Jawa Tengah dan OPD Kabupaten Kota
2. Melakukan pengawasan melekat pada staf agar dapat melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.

#### **2.3 Analisis Kinerja**

##### **2.3.1 Capaian Kinerja**

Capaian kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebagaimana tersaji pada aplikasi *E-Controlling*. Adapun predikat tingkat ketercapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- |                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| a. Sangat Tinggi | : | ≥ 91%;       |
| b. Tinggi        | : | 76 – 90,99%; |
| c. Sedang        | : | 66 – 75,99%; |
| d. Rendah        | : | 51 - 65,99%; |
| e. Sangat Rendah | : | ≤ 50,99%     |

**Tabel 2.3.a**  
**Capaian Kinerja Kegiatan/Sub Kegiatan**  
**Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi**

| <b>No.</b> | <b>Kegiatan/Sub Kegiatan</b>  | <b>SASARAN STRATEGIS</b>                   | <b>Indikator Kinerja</b>                           | <b>Target</b> | <b>Realisasi</b> | <b>Presentase Capaian (%)</b> |
|------------|---|--|--|---------------|------------------|-------------------------------|
| <b>1.</b>  | <b>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b> |  |  |               |                  |                               |
|            | Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi            | Terlaksananya Skema dan Asesor Sertifikasi | Jumlah Kualifikasi Asesor kompetensi yang dimiliki | 5 org         | 5 org            | 100%                          |
|            |   |  | Jumlah Skema Sertifikasi yang dilaksanakan         | 5 Jenis       | 6 Jenis          | 120%                          |

| <b>No.</b> | <b>Kegiatan/Sub Kegiatan</b>  | <b>SASARAN STRATEGIS</b>             | <b>Indikator Kinerja</b>                 | <b>Target</b> | <b>Realisasi</b> | <b>Presentase Capaian (%)</b> |
|------------|---|--------------------------------------|--|---------------|------------------|-------------------------------|
|            | Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota | Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi | Jumlah ASN yang mengikuti uji kompetensi | 150 Orang     | 1.756 Orang      | 1.170,66 %                    |

**Tabel 2.3.b Realisasi Capaian Kinerja Kegiatan/Sub Kegiatan  
Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi**

| No | Kegiatan/Sub Kegiatan   | Indikator Kinerja Sub Kegiatan                      | Target (%) | Realisasi (%) |     |     |     | Capaian (%) |
|----|---|---|------------|---------------|-----|-----|-----|-------------|
|    |   |   |            | Tw1           | Tw2 | Tw3 | Tw4 |             |
|    | <b>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b> |   |            |               |     |     |     |             |
|    | Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi            | Jumlah Kualifikasi Asessor kompetensi yang dimiliki | 5 org      | 0             | 0   | 3   | 2   | 5 Dok       |
|    |   | Jumlah Skema Sertifikasi yang dilaksanakan          | 5 Jenis    | 0             | 0   | 2   | 4   | 6 Jenis     |
|    | Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota     | Jumlah ASN yang mengikuti uji kompetensi            | 150 Orang  | 0             | 988 | 166 | 632 | 1.786 Orang |

Berdasarkan tabel 2.2.a, dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Sangat Tinggi.

### **2.3.2 Analisis Pencapaian Kegiatan/Sub Kegiatan**

Pencapaian Kegiatan/Sub Kegiatan pada Sub Bidang/Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dapat di capai dengan upaya sebagaimana berikut :

1. Sub Kegiatan : Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi
  - a. Sasaran Strategis Sub Kegiatan  
Terlaksananya Skema dan Asesor Sertifikasi
  - b. Indikator Sub Kegiatan
    - 1) Jumlah Kualifikasi Asesor kompetensi yang dimiliki
    - 2) Jumlah Skema Sertifikasi yang dilaksanakan
  - c. Faktor yang mendukung keberhasilan
    - 1) Koordinasi dengan instansi/lembaga lain dalam menyusun Skema Sertifikasi
  - d. Hambatan
    - 1) Penentuan Skema Sertifikasi yang melibatkan dengan kementerian/Instansi Terkait
  - e. Tindak Lanjut
    - 1) Perlunya adanya kerjasama sertifikasi yang melibatkan kementerian/instansi terkait
2. Sub Kegiatan : Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota
  - a. Sasaran Strategis Sub Kegiatan  
Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi
  - b. Indikator Sub Kegiatan
    - 1) Jumlah ASN yang mengikuti uji kompetensi
  - c. Faktor yang mendukung keberhasilan
    - 1) Peralihan jabatan struktural ke fungsional yang memerlukan uji kompetensi
  - d. Hambatan
    - 1) Pelaksanaan Ujikompetensi yang melibatkan kementerian/Instansi terkait
  - e. Tindak Lanjut
    - 1) Koordinasi lebih lanjut dengan Kementerian/Instansi Terkait

## 2.4 Kinerja Keuangan

Capaian kinerja keuangan Sub Bidang/Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah 2024 sebagaimana tersaji pada aplikasi *E-Controlling*, adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.4.1**  
**Capaian Kinerja Keuangan**  
**Sub Bidang/Sub Koordinator Sertifikasi**  
**Kompetensi**  
**Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024**

| No. | Kegiatan/Sub Kegiatan   | Anggaran (Rp) | Realisasi (Rp) | Capaian (%)   |
|-----|---|---------------|----------------|---------------|
| 1.  | <b>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b> |               |                |               |
|     | Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi            | 34.350.000    | 33.895.000     | 98,68%        |
|     | Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota     | 422.006.000   | 414.818.512    | 98,30%        |
|     | <b>Total</b>  | 456.356.000   | 448.713.512    | <b>98,32%</b> |

Berdasarkan tabel 2.4.1, dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan Sub Bidang/Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah 2024 sebesar **98,32 %**. Hal ini menunjukkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan sudah baik meskipun masih terdapat SILPA sebesar Rp. 7.642.488 atau 1,68%. Adapun ketidakserapan tersebut dikarenakan :

1. Efisiensi alokasi anggaran untuk Makan Minum Kegiatan
2. Sisa Honor Narasumber

**BAB III**  
**PENUTUP**

**A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi Sangat Tinggi dengan serapan anggaran sebesar 98,32 % sehingga dapat dikategorikan "Sangat Tinggi".

**B. REKOMENDASI**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi tahun 2024 adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan koordinasi dengan kementrian/lembaga/Instansi Pembina terkait Skema Sertifikasi/Uji Kompetensi yang akan dilaksanakan;
- 2) Peningkatan koordinasi dengan OPD Kabupaten/Kota di Jawa Tengah terkait pelaksanaan sertifikasi/ uji kompetensi yang efektif dan efisien serta terintegrasi
- 3) Peningkatan koordinasi lintas sub bidang dan bidang di lingkungan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dan OPD Provinsi Jawa Tengah terkait Sertifikasi Kompetensi ASN

Semarang, 2024

Mengetahui  
KEPALA BIDANG SERTIFIKASI  
KOMPETENSI DAN PENJAMINAN  
MUTU



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

SUB BIDANG/SUB KOORDINATOR SERTIFIKASI  
KOMPETENSI PEGAWAI



Dra. HERAWATI WIDYARINI, MM.  
Pembina  
NIP. 196908171996032004



# **LAPORAN KINERJA**

## **PEJABAT PENGAWAS/ SUB.KOORDINATOR**

### **2024**

**SUB BIDANG/SUB KOORDINATOR PENGENDALIAN  
MUTU DAN KERJASAMA**

**BPSDMD**  
**PROVINSI JAWA TENGAH**

## DAFTAR ISI

Halaman

|                     |     |
|---------------------|-----|
| HALAMAN COVER ..... |     |
| DAFTAR ISI .....    | i   |
| DAFTAR TABEL .....  | ii  |
| DAFTAR GAMBAR.....  | iii |
| KATA PENGANTAR..... | iv  |

### **BAB I PENDAHULUAN**

|  |   |
|--|---|
| 1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan ..... | 1 |
| 1.2 Struktur Jabatan .....               | 1 |
| 1.3 Isu Strategis .....                  | 2 |

### **BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN**

|  |    |
|--|----|
| 2.1 Perjanjian Kinerja .....                         | 3  |
| 2.2 Rencana Aksi .....                               | 3  |
| 2.3 Analisis Kinerja.....                            | 4  |
| 2.3.1 Capaian Kinerja .....                          | 4  |
| 2.3.2 Analisis Pencapaian Kegiatan/Sub Kegiatan..... | 10 |
| 2.4 Kinerja Keuangan .....                           | 13 |

### **BAB III PENUTUP**

|                      |    |
|----------------------|----|
| 3.1 Kesimpulan ..... | 16 |
| 3.2 Rekomendasi..... | 16 |

### **LAMPIRAN**

Perjanjian Kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Pengendalian Mutu dan Kerjasama BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024

## DAFTAR TABEL

|  | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 2.3 a : Capaian Kinerja Sub Koordinator Pengendalian Mutu dan Kerjasama<br>BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 .....  | 5       |
| Tabel 2.3 b : Realisasi Capaian Kinerja Kinerja Sub Koordinator Pengendalian<br>Mutu dan Kerjasama<br>BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 .....                   | 8       |
| Tabel 2.4.1 : Capaian Kinerja Keuangan Kinerja Kinerja Sub Koordinator<br>Koordinator Pengendalian Mutu dan Kerjasama BPSDMD Provinsi<br>Jawa Tengah Tahun 2024..... | 14      |

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 : Struktur Sub Bidang/Sub Koordinator Koordinator Pengendalian Mutu dan Kerjasam BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024...2

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya Laporan Kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Pengendalian Mutu dan Kerjasama pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu 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 Sub Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa output maupun outcomes.

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 Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 68 Tahun 2021 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Pengendalian Mutu dan Kerjasama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2024, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024 dan Rencana Strategis 2018 – 2024 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2025

SUB BIDANG/SUB KOORDINATOR PENGENDALIAN  
MUTU DAN KERJASAMA

  
MOCHAMAD SAID, SH

Penata Tingkat I

NIP. 19671203 198703 1 003

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan**

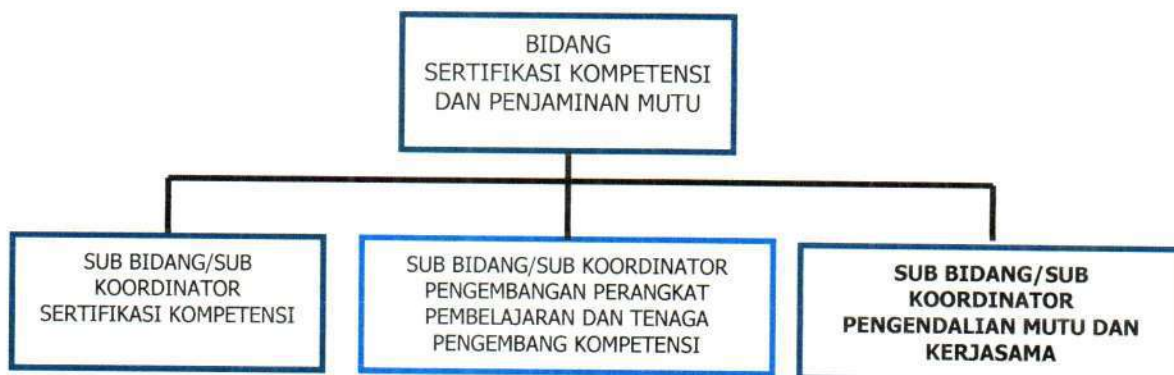
Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah 68 Tahun 2021 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Sub Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan , evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama. Pelaksanakan tugas tersebut meliputi :

- a. menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama;
- b. menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama;
- c. menyiapkan bahan sertifikasi dan akreditasi;
- d. menyiapkan bahan rekomendasi pelaksanaan kerjasama;
- e. menyiapkan bahan regulasi pengembangan kompetensi ASN;
- f. menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi;
- g. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama; dan
- h. Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

### **1.2 Struktur Jabatan**

Struktur Jabatan Sub Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 68 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana gambar 1.2 di bawah ini :

**Gambar 1.2**  
**Struktur Organisasi**  
**Sub Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama**  
**Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Daerah Provinsi Jawa Tengah**



*Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 68 tahun 2021*

### 1.3 Isu Strategis

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 Urgensi Peran Strategic Partnership dalam pengembangan kompetensi. Diperlukan peran Corporate dalam Strategi Pengembangan Kompetensi untuk mengidentifikasi, menilai dan mengembangkan pengetahuan, keahlian serta kemampuan pegawai dalam memenuhi kebutuhan organisasi. Sehingga organisasi dapat beradaptasi lebih cepat menghadapi dinamika perubahan, menuntut organisasi menjadi agile dan memiliki learning culture.

## BAB II

### AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

#### 2.1 Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja (PK) Sub Bidang/Sub Koordinator Pengendalian Mutu dan Kerjasama pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana yang telah ditetapkan mencakup 2 Kegiatan dan 4 Sub Kegiatan, diantaranya :

- 1) Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

- Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional
- 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

## 2) Kegiatan 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

Adapun PK Sub Bidang/Sub Koordinator Pengendalian Mutu dan Kerjasama pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebagaimana terlampir.

## 2.2 Rencana Aksi

Rencana aksi yang dilakukan oleh Sub Bidang/Sub Koordinator Pengendalian Mutu dan Kerjasama dalam pencapaian target yang diperjanjikan tahun 2024 yaitu sebagai berikut :

1. Peningkatan koordinasi evaluasi pasca pelatihan, evaluasi pra penyelenggaraan, evaluasi penyelenggaraan pelatihan, penyusunan pedoman teknis, pengakreditasi pelatihan, pemeliharaan ISO 9001 : 2015 dan ISO 21001 : 2018 dan kerjasama pelatihan
2. Melakukan pengawasan melekat pada staf agar dapat melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.

## 2.3 Analisis Kinerja

### 2.3.1 Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Pengendalian Mutu dan Kerjasama pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebagaimana tersaji pada aplikasi *E-Controlling*. Adapun predikat tingkat ketercapaian kinerja adalah sebagai berikut :

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

**Tabel 2.3.a**  
**Capaian Kinerja Kegiatan/Sub Kegiatan**  
**Sub Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama**

| <b>No.</b> | <b>Kegiatan/Sub Kegiatan</b>  | <b>SASARAN STRATEGIS</b>  | <b>Indikator Kinerja</b>   | <b>Target</b> | <b>Realisasi</b> | <b>Presentase Capaian (%)</b> |
|------------|---|---|--|---------------|------------------|-------------------------------|
| <b>1.</b>  | <b>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>   |   |  |               |                  |                               |
|            | Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintah Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional | Terlaksananya Pedoman Teknis Pelatihan Manajerial dan Fungsional yang disusun/disempurnakan | Jumlah Pedoman Teknis Pelatihan Manajerial dan Fungsional yang disusun/disempurnakan | 1 Dok         | 1 Dok            | 100%                          |
|            | Pembinaan, Penguordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan                        | Terlaksananya Pengembangan Kompetensi yang dievaluasi Pelatihan Manajerial dan Fungsional   | Jumlah Pengembangan Kompetensi yang dievaluasi Pelatihan Manajerial dan Fungsional   | 24 Angkatan   | 25 Angkatan      | 104,17 %                      |

| No. | Kegiatan/Sub Kegiatan   | SASARAN STRATEGIS   | Indikator Kinerja   | Target     | Realisasi  | Presentase Capaian (%) |
|-----|---|---|---|------------|------------|------------------------|
|     | Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Terlaksananya evaluasi pasca pelatihan manajerial dan fungsional                    | Jumlah dokumen hasil evaluasi pasca pelatihan manajerial dan fungsional | 13 Dokumen | 13 Dokumen | 100 %                  |
|     |   | Terlaksananya akreditasi pelatihan  | Jumlah pelatihan yang diakreditasi                                      | 1 Jenis    | 3 Jenis    | 300 %                  |
|     |   | Terlaksananya pemeliharaan standar mutu   | Jumlah dokumen pemeliharaan standar mutu                                | 1 Dokumen  | 2 Dokumen  | 200 %                  |
| 2.  | <b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis</b>  |   |   |            |            |                        |
|     | Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintah Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan  | Terlaksananya Penyusunan Pedoman Teknis Pelatihan Teknis yang disusun/disempurnakan | Jumlah Pedoman Teknis Pelatihan Teknis yang disusun/disempurnakan       | 1 Dok      | 1 Dok      | 100%                   |

| No. | Kegiatan/Sub Kegiatan   | SASARAN STRATEGIS  | Indikator Kinerja   | Target      | Realisasi   | Presentase Capaian (%) |
|-----|---|--|---|-------------|-------------|------------------------|
|     | Jabatan Fungsional  |  |   |             |             |                        |
|     | 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 | Terlaksananya evaluasi pasca pelatihan teknis                          | Jumlah dokumen hasil evaluasi pasca pelatihan teknis            | 18 dok      | 18 dok      | 100%                   |
|     |   | Terlaksananya pengembangan kompetensi pelatihan teknis yang dievaluasi | Jumlah pengembangan kompetensi pelatihan teknis yang dievaluasi | 15 angkatan | 17 angkatan | 113,33 %               |

**Tabel 2.3.b Realisasi Capaian Kinerja Kegiatan/Sub Kegiatan  
Sub Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama**

| No | Kegiatan/Sub Kegiatan   | Indikator Kinerja Sub Kegiatan  | Target (%)   | Realisasi (%)   |         |         |         | Capaian (%) |                   |               |
|----|---|---|--|---|---------|---------|---------|-------------|-------------------|---------------|
|    |   |   |  | Tw1   | Tw2     | Tw3     | Tw4     |             |                   |               |
| 1  | <b>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b> | Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional   | Jumlah Pedoman Teknis Pelatihan Manajerial dan Fungsional yang disusun/disempurnakan | 1 Dok   | 0 dok   | 0 dok   | 1 dok   | 0 dok       | 1 Dok (100%)      |               |
|    |   |   |  | 24 Angkatan   | 3 angk  | 6 angk  | 8 angk  | 8 angk      | 25 angk (104,17%) |               |
|    |   |   |  | Jumlah dokumen hasil evaluasi pasca pelatihan manajerial dan fungsional | 13 dok  | 0 dok   | 0 dok   | 5 dok       | 8 dok             | 13 dok (100%) |
| 2  | <b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis</b>  | Pembinaan, Penguudinasian, 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 | Jumlah pelatihan yang diakreditasi   | 1 jenis   | 0 jenis | 0 jenis | 0 jenis | 3 jenis     | 3 jenis (300%)    |               |
|    |   |   |  | Jumlah dokumen pemeliharaan standar mutu                                | 1 dok   | 0 dok   | 0 dok   | 0 dok       | 2 dok             | 2 dok (200%)  |
|    |   |   |  |   |         |         |         |             |                   |               |

| No | Kegiatan/Sub Kegiatan   | Indikator Kinerja Sub Kegiatan                                    | Target (%)  | Realisasi (%) |        |        |        | Capaian (%)            |
|----|---|---|-------------|---------------|--------|--------|--------|------------------------|
|    |   |   |             | Tw1           | Tw2    | Tw3    | Tw4    |                        |
|    | Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis/Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum                      | Jumlah Pedoman Teknis Pelatihan Teknis yang disusun/disempurnakan | 1 Dok       | 0             | 0 dok  | 0 dok  | 1 dok  | 1 Dok (100%)           |
|    | Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis/Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah dokumen hasil evaluasi pasca pelatihan teknis              | 18 dok      | 0 dok         | 2 dok  | 7 dok  | 9 dok  | 18 dok (100%)          |
|    |   | Jumlah pengembangan kompetensi teknis yang dievaluasi             | 15 angkatan | 4 angk        | 3 angk | 5 angk | 5 angk | 17 angkatan (113,33 %) |

Berdasarkan tabel 2.2.a, dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Sub Bidang/Sub Koordinator Pengendalian mutu dan kerjasama BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Sangat Tinggi. Hal ini dikarenakan

### **2.3.2 Analisis Pencapaian Kegiatan/Sub Kegiatan**

Pencapaian Kegiatan/Sub Kegiatan pada Sub Bidang/Sub Koordinator Pengendalian mutu dan kerjasama BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dapat di capai dengan upaya sebagaimana berikut :

1. Sub Kegiatan : Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional
  - a. Sasaran Strategis Sub Kegiatan  
Terlaksananya Penyusunan Pedoman Teknis Pelatihan Manajerial dan Fungsional yang disusun/disempurnakan
  - b. Indikator Sub Kegiatan
    - 1) Jumlah Penyusunan Pedoman Teknis Pelatihan Manajerial dan Fungsional yang disusun/disempurnakan  
Formula Indikator : Jumlah Dokumen Pedoman Teknis Pelatihan Manajerial dan Fungsional
  - c. Faktor yang mendukung keberhasilan
    - 1) Adanya Koordinasi yang baik dengan para widyaiswara dan bidang penyelenggara yang berkaitan dalam Penyusunan Pedoman Teknis
  - d. Hambatan
    - 1) Tidak semuanya usulan draf pedoman teknis disepakati oleh para widyaiswara dan bidang penyelenggara dikarenakan keragaman metode berfikir masing - masing
    - 2) Apabila pedoman teknis telah disepakati Bersama dan telah diseminarkan, banyak yang masih belum mentaati pedoman teknis tersebut
  - e. Tindak Lanjut
    - 1) Diadakannya rapat persamaan persepsi sampai finalisasi dalam penyusunan pedoman teknis
    - 2) Diharapkan bidang penyelenggara dan widyaiswara berkomitmen dalam mematuhi dan mentaati pedoman teknis yang telah disepakati bersama
2. Sub Kegiatan : 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

### a. Sasaran Strategis Sub Kegiatan

- 1) Terlaksananya evaluasi pasca pelatihan manajerial dan fungsional
- 2) Terlaksananya pengembangan kompetensi yang dievaluasi
- 3) Terlaksananya akreditasi pelatihan
- 4) Terlaksananya pemeliharaan standar mutu

### b. Indikator Sub Kegiatan

- 1) Jumlah evaluasi pasca pelatihan manajerial dan fungsional
  - Formula Indikator : Jumlah dokumen laporan evaluasi pasca pelatihan manajerial dan fungsional
- 2) Jumlah pengembangan kompetensi yang dievaluasi
  - Formula Indikator : Jumlah angkatan pengembangan kompetensi yang dievaluasi pelatihan manajerial dan fungsional
- 3) Jumlah pelatihan yang diakreditasi
  - Formula Indikator : Jumlah jenis pelatihan yang diakreditasi
- 4) Jumlah dokumen pemeliharaan standar mutu
  - Formula Indikator : Jumlah dokumen pemeliharaan ISO 9001 : 2015 dan ISO 21001 : 20218

### c. Faktor yang mendukung keberhasilan

- 1) Adanya Koordinasi dan Kolaborasi yang baik antara evaluator dari bidang penjaminan mutu, widyaiswara, bidang penyelenggara maupun dengan penyelenggara dari kabupaten / kota dalam pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan dan database evaluasi pasca yang baik
- 2) Evaluasi penyelenggaraan dan tenaga pengajar sudah menjadi budaya organisasi di BPSDMD sehingga semua stakeholder berpartisipasi aktif
- 3) Adanya google drive dan data base pemetaan akreditasi sehingga memudahkan dalam proses akreditasi pelatihan
- 4) Kelengkapan dokumen yang tercukupi berkat tindak lanjut temuan tahun sebelumnya

### d. Hambatan

- 1) Tidak semua alumni pelatihan dari BPSDMD maupun dari kab/kota berpartisipasi dalam pengisian link evaluasi pasca pelatihan
- 2) Tidak semua host dalam penyelenggaraan pelatihan memberi pengarahan kepada peserta dalam pengisian link evaluasi tenaga pengajar setelah selesai materi
- 3) Pihak penyelenggara pelatihan sering terlambat dalam memberikan/menyampaikan data dukung akreditasi
- 4) Ada beberapa auditor internal yang kurang cermat dalam pengauditan data-

data di beberapa bidang di BPSDMD, sehingga pada saat dilakukan audit eksternal sering terjadi temuan

- e. Tindak Lanjut
  - 1) Sosialisasi melalui zoom meeting dilakukan kepada para penyelenggara pelatihan baik itu penyelenggara pelatihan dari internal BPSDMD maupun dari mitra kabupaten/kota
  - 2) Pada saat rapat persiapan pelatihan, dari bidang penjaminan mutu memberi pengarahan kepada penyelenggara agar host selalu mengingatkan kepada peserta agar mengisi link evaluasi tenaga pengajar setelah selesai materi
  - 3) Dilaksanakan rapat persiapan akreditasi jauh-jauh sebelum jadwal upload data dukung dan visitasi dilaksanakan, memberi deadline kepada bidang penyelenggara pelatihan terkait perihal pengisian data dukung akreditasi
  - 4) Sebelum jadwal audit internal dimulai perlu diadakan terlebih dahulu penyuluhan atau sosialisasi berupa pembekalan kepada para audit internal
3. Sub Kegiatan : 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
  - a. Sasaran Strategis Sub Kegiatan
    - 1) Terlaksananya Penyusunan Pedoman Teknis Pelatihan Teknis yang disusun/disempurnakan
  - b. Indikator Sub Kegiatan
    - 1) Jumlah Penyusunan Pedoman Teknis Pelatihan Teknis yang disusun/disempurnakan
      - Formula Indikator : Jumlah Dokumen Pedoman Teknis Pelatihan Teknis
  - c. Faktor yang mendukung keberhasilan
    - 1) Adanya Koordinasi yang baik dengan para widyaiswara dan bidang penyelenggara yang berkaitan dalam Penyusunan Pedoman Teknis
  - d. Hambatan
    - 1) Tidak semuanya usulan draf pedoman teknis disepakati oleh para widyaiswara dan bidang penyelenggara dikarenakan keragaman metode berfikir masing - masing
    - 2) Apabila pedoman teknis telah disepakati Bersama dan telah diseminarkan, banyak yang masih belum mentaati pedoman teknis tersebut
  - e. Tindak Lanjut
    - 1) Diadakannya rapat persamaan persepsi sampai finalisasi dalam penyusunan

pedoman teknis

2) Diharapkan bidang penyelenggara dan widyaiswara berkomitmen dalam mematuhi dan mentaati pedoman teknis yang telah disepakati bersama

4. Sub Kegiatan : 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

a. Sasaran Strategis Sub Kegiatan

1) Terlaksananya evaluasi pasca pelatihan teknis

2) Terlaksananya pengembangan kompetensi teknis yang dievaluasi

b. Indikator Sub Kegiatan

1) Jumlah evaluasi pasca pelatihan manajerial dan fungsional

- Formula Indikator : Jumlah dokumen laporan evaluasi pasca pelatihan teknis

2) Jumlah pengembangan kompetensi teknis yang dievaluasi

- Formula Indikator : Jumlah angkatan pengembangan kompetensi yang dievaluasi pelatihan teknis

c. Faktor yang mendukung keberhasilan

1) Adanya Koordinasi dan Kolaborasi yang baik antara evaluator dari bidang penjaminan mutu, widyaiswara, bidang penyelenggara maupun dengan penyelenggara dari kabupaten / kota dalam pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan dan database evaluasi pasca yang baik

2) Evaluasi penyelenggaraan dan tenaga pengajar sudah menjadi budaya organisasi di BPSDMD sehingga semua stakeholder berpartisipasi aktif

d. Hambatan

1) Tidak semua alumni pelatihan dari BPSDMD maupun dari kab/kota berpartisipasi dalam pengisian link evaluasi pasca pelatihan

2) Tidak semua host dalam penyelenggaraan pelatihan memberi pengarahan kepada peserta dalam pengisian link evaluasi tenaga pengajar setelah selesai materi

e. Tindak Lanjut

1) Sosialisasi melalui zoom meeting dilakukan kepada para penyelenggara pelatihan baik itu penyelenggara pelatihan dari internal BPSDMD maupun dari mitra kabupaten/kota

2) Pada saat rapat persiapan pelatihan, dari bidang penjaminan mutu memberi pengarahan kepada penyelenggara agar host selalu mengingatkan kepada peserta agar mengisi link evaluasi tenaga pengajar

setelah selesai materi

## 2.4 Kinerja Keuangan

Capaian kinerja keuangan Sub Bidang/Sub Koordinator Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah 2024 sebagaimana tersaji pada aplikasi *E-Controlling*, adalah sebagai berikut

:

**Tabel 2.4.1**  
**Capaian Kinerja Keuangan**  
**Sub Bidang/Sub Koordinator**  
**Pengembangan Perangkat Pembelajaran**  
**dan Tenaga Pengembang Kompetensi**  
**Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024**

| No.       | Kegiatan/Sub Kegiatan  | Anggaran (Rp) | Realisasi (Rp) | Capaian (%) |
|-----------|--|---------------|----------------|-------------|
| <b>1.</b> | <b>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>  |               |                |             |
|           | Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional  | 4.149.000     | 4.149.000      | 100%        |
|           | 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 | 263.225.000   | 262.644.700    | 99,77 %     |
| <b>2.</b> | <b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis</b>   |               |                |             |
|           | 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   | 4.844.000     | 4.844.000      | 100%        |
|           | 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   | 24.882.000    | 24.461.069     | 98,30%      |

| No. | Kegiatan/Sub Kegiatan    | Anggaran<br>(Rp)   | Realisasi<br>(Rp)  | Capaian<br>(%)     |
|-----|--------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
|     | Urusan Pemerintahan Umum |                    |                    |                    |
|     | <b>Total</b>             | <b>298.644.000</b> | <b>296.098.769</b> | <b>99,14<br/>%</b> |

Berdasarkan tabel 2.3.1, dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan Sub Bidang/Sub Koordinator Pengendalian mutu dan kerjasama BPSDMD Provinsi Jawa Tengah 2024 sebesar **99,14%**. Hal ini menunjukkan bahwa Capaian Kinerja Keuangan sudah baik meskipun masih terdapat SILPA sebesar Rp. 2.545.231 atau 0,86%. Adapun ketidakserapan tersebut dikarenakan :

1. Efisiensi Sisa Makan Minum
2. Efisiensi Perjalanan Dinas

### **BAB III**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Sub Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama Sangat Tinggi dengan serapan anggaran sebesar 99,14 % sehingga dapat dikategorikan "Sangat Tinggi".

#### **B. REKOMENDASI**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama tahun 2024 adalah sebagai berikut :

1. Merancang kerangka kerja yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengelolaan kinerja.
2. Melakukan penilaian kinerja secara teratur.
3. Memantau dan mengukur efektivitas manajemen kinerja.

Semarang, 2025

Mengetahui  
KEPALA BIDANG SERTIFIKASI  
KOMPETENSI DAN PENJAMINAN  
MUTU



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

SUB BIDANG/SUB KOORDINATOR  
PENGENDALIAN MUTU DAN KERJASAMA



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



# LAPORAN KINERJA (LKj)

---

SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS UMUM

TAHUN 2024

---

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

# DAFTAR ISI

|  | Halaman |
|--|---------|
| DAFTAR ISI .....                               | ii      |
| DAFTAR TABEL .....                             | iii     |
| DAFTAR GAMBAR.....                             | iv      |
| KATA PENGANTAR .....                           | v       |
| <b>BAB I    PENDAHULUAN</b>                    |         |
| 1.1. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan.....       | 1       |
| 1.2. Struktur Jabatan.....                     | 1       |
| 1.3. Isu Strategis .....                       | 2       |
| <b>BAB II    AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN</b> |         |
| 2.1. Perjanjian Kinerja .....                  | 3       |
| 2.2. Rencana Aksi .....                        | 3       |
| 2.3. Analisis Kinerja.....                     | 3       |
| 2.3.1. Capaian Kinerja.....                    | 3       |
| 2.3.2. Analisis Pencapaian Program .....       | 5       |
| 2.4. Kinerja Keuangan .....                    | 6       |
| <b>BAB III    PENUTUP</b>                      |         |
| 3.1. Kesimpulan .....                          | 7       |
| 3.2. Rekomendasi .....                         | 7       |

## LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Perubahan Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Tahun 2024

## DAFTAR TABEL

|  | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 2.3.a. Capaian Kinerja Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 .....                       | 4       |
| Tabel 2.3.b. Realisasi Capaian Kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 ..... | 4       |
| Tabel 2.4.1. Capaian Kinerja Keuangan Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 .....  | 6       |

## DAFTAR GAMBAR

|  | Halaman |
|--|---------|
| GAMBAR 1.1 Struktur Organisasi Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah ..... | 2       |

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

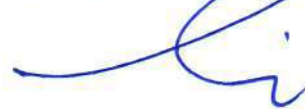
Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus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

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dalam Pengembangan Kompetensi Teknis Umum sumber daya manusia ASN di Provinsi Jawa Tengah sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2024, Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dan Rancangan Strategis 2024 – 2026 yang telah ditetapkan.

Semarang, Januari 2025

SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS UMUM



LILIK BUDI IRWANTO, S.Sos, MPA  
Penata Tingkat I  
NIP. 19770722 201001 1 014

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### 1.1. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 68 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, yang meliputi :

- 1) Menyiapkan bahan rencana kerja, program dan kegiatan serta anggaran di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum;
- 2) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum;
- 3) Menyiapkan bahan pengoordinasian dan pelaksanaan kebijakan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum;
- 4) Menyiapkan bahan penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum;
- 5) Menyiapkan bahan pengelolaan perangkat pembelajaran;
- 6) Menyiapkan bahan kerjasama pengembangan kompetensi teknis umum;
- 7) Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum; dan
- 8) Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### 1.2. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana Gambar 1.1 berikut :



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 68 tahun 2021

Gambar 1.1. Struktur Organisasi Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah

Berdasar ketentuan regulasi, tugas dan fungsi Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dilaksanakan oleh seorang pemangku jabatan fungsional Analis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Muda yang bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah melalui Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis.

### 1.3. Isu Strategis

Sesuai tugas dan fungsinya, Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah merupakan bagian dari Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, khususnya dalam penyelenggaraan sub kegiatan pengembangan kompetensi teknis umum. Adapun beberapa permasalahan yang menjadi isu strategis dan berpengaruh bagi kinerja organisasi antara lain :

1. Reformasi Birokrasi telah menunjukkan adanya dinamika perubahan pada organisasi dan tata kelolanya. Hal ini harus diikuti dengan pemenuhan kompetensi bagi SDM Aparatur melalui beragam program pengembangan kompetensi teknis, khususnya yang berkaitan dengan organisasi, kelembagaan dan kepegawaian.
2. Upaya mewujudkan Jawa Tengah *Corporate University* sebagai suatu entitas pengembangan SDM Aparatur secara terintegrasi. Untuk itu, kolaborasi antar *stakeholder* dan penguatan kelembagaan sangat diperlukan, sehingga beragam program pengembangan kompetensi yang dilaksanakan dapat selaras dan relevan dengan program-program prioritas dalam pembangunan.

# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

---

### 2.1. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2024, sebagaimana telah dilakukan perubahan pada bulan Nopember 2024 meliputi Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis pada Sub Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, yaitu Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dengan target indikator kinerja Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Teknis Umum sejumlah 1.140 orang.

### 2.2. Rencana Aksi

Rencana Aksi yang dilakukan oleh Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 dalam pencapaian target yang diperjanjikan yaitu sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum,
2. Peningkatan koordinasi dengan para pihak terkait / stakeholder demi kelancaran pelaksanaan kegiatan.

### 2.3. Analisis Kinerja

#### 2.3.1. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 sebagaimana tersaji pada E-Controlling. Adapun predikat tingkat ketercapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Tinggi :  $\geq 91\%$
- b. Tinggi : 76 - 90,99%
- c. Sedang : 66 - 75,99%;
- d. Rendah : 51 - 65,99%;
- e. Sangat Rendah :  $\leq 50,99\%$

Tabel 2.3.a.  
 Capaian Kinerja Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis  
 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024

| No | Kegiatan / Sub Kegiatan   | Sasaran Strategis                                    | Indikator Kinerja                                  | Target      | Realisasi    | Persentase Capaian (%) |
|----|---|--|--|-------------|--------------|------------------------|
| 1  | <b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>   | Terselenggaranya pengembangan kompetensi teknis      | Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Teknis      | 2.910 orang | 91.747 orang | 3.152,82%              |
|    | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Terselenggaranya pengembangan kompetensi teknis umum | Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Teknis Umum | 1.140 orang | 34.625 orang | 3.037,28%              |

Tabel 2.3.b.  
 Realisasi Capaian Kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum  
 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024

| No | Kegiatan                              | Indikator Kinerja                                  | Target (orang) | Realisasi (orang) |       |        |     | Capaian (orang) |
|----|---------------------------------------|--|----------------|-------------------|-------|--------|-----|-----------------|
|    |                                       |  |                | Tw1               | Tw2   | Tw3    | Tw4 |                 |
| 1  | <b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b> | Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Teknis Umum | 1.140          | 7.471             | 8.395 | 18.585 | 174 | 34.625          |

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dari 1 (satu) sub kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kinerjanya 3.037,28 % atau "**Sangat Tinggi**". Hal ini dikarenakan penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi teknis telah sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan, baik berdasar sistem penjaminan mutu berbasis akreditasi maupun ISO 9001:2015.

### **2.3.2. Analisis Pencapaian Program**

Capaian kinerja Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 sebagaimana tersaji pada E-Controlling. Adapun predikat tingkat ketercapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis
  - a. Sasaran Strategis Kegiatan  
Terselenggaranya pengembangan kompetensi teknis umum
  - b. Indikator Kegiatan
    - 1) Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis umum
    - 2) Formula Indikator : Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis umum
  - c. Faktor yang Mendukung Keberhasilan
    - 1) Pengembangan kompetensi teknis dilaksanakan berdasar kebutuhan penggunanya.
    - 2) Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis sudah sesuai dengan standar mutu yang berlaku.
    - 3) Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam pengembangan kompetensi melalui jalur e-learning berbasis pembelajaran mandiri / MOOC.
  - d. Hambatan
    - 1) Dinamika perubahan di organisasi (baik internal maupun eksternal) yang terkait dengan regulasi, ketersediaan anggaran, sarana prasarana, SDM, maupun sumber daya lainnya.
  - e. Tindak Lanjut
    - 1) Mitigasi resiko dalam menghadapi dinamika perubahan.

- 2) Menyusun langkah alternatif solusi bagi permasalahan yang muncul dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis.

## 2.4. Kinerja Keuangan

Capaian kinerja keuangan Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum pada Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 sebagaimana tersaji pada aplikasi E-Controlling, adalah sebagai berikut :

Tabel. 2.4.1.  
Capaian Kinerja Keuangan  
Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum  
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah  
Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024

| No | Kegiatan / Sub Kegiatan   | Anggaran (Rp) | Realisasi (Rp) | Capaian (%) |
|----|---|---------------|----------------|-------------|
| 1  | Pengembangan Kompetensi Teknis  | 1.265.000.000 | 1.220.292.980  | 96,47       |
|    | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | 354.924.000   | 331.505.210    | 93,40       |

Berdasarkan tabel 2.4.1. dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja keuangan Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 sebesar 93,40%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja keuangan Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 sudah **Baik**, meskipun masih terdapat SILPA sebesar Rp 23.418.790,00 atau sebesar 6,60%. Adapun ketidakserapan tersebut dikarenakan :

- Belanja honorarium narasumber / pengajar pelatihan menyesuaikan jumlah jam pelajaran dalam kurikulum yang ditetapkan dan level pengajar yang melaksanakan tugas. Selain itu, beberapa materi pelatihan yang sedianya disampaikan oleh tenaga pengajar dari luar instansi, dapat diampu oleh tenaga pengajar dari internal / widyaiswara, sehingga belanja honorarium tidak terserap maksimal.

# BAB III

## PENUTUP

---

### 2.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja kegiatan Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 termasuk dalam kategori **Sangat Tinggi**. Hal ini dikarenakan penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi teknis telah sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan, baik berdasar akreditasi maupun sistem penjaminan mutu berbasis ISO 9001:2015.

Sedangkan berdasarkan tabel 2.4.1. dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja keuangan Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 sebesar 93,40%, yang menunjukkan bahwa capaian kinerja keuangan termasuk dalam kategori **Baik**, meskipun masih terdapat SILPA sebesar Rp 23.418.790,00 atau sebesar 6,60%. Adapun ketidakserapan tersebut dikarenakan : Belanja honorarium narasumber / pengajar pelatihan menyesuaikan jumlah jam pelajaran dalam kurikulum yang ditetapkan dan level pengajar yang melaksanakan tugas. Selain itu, beberapa materi pelatihan yang sedianya disampaikan oleh tenaga pengajar dari luar instansi, dapat diampu oleh tenaga pengajar dari internal / widyaiswara, sehingga belanja honorarium tidak terserap maksimal.

### 2.2. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas pengembangan kompetensi teknis dengan memperhatikan keselarasan dan relevansi jenis pelatihan, sehingga hasilnya dapat memberi kemanfaatan yang optimal bagi pencapaian sasaran organisasi.

2. Peningkatan monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi, agar pelaksanaan kegiatan sesuai rencana dan target kinerja, serta kualitas pengembangan kompetensi selalu sesuai dengan standar.
3. Peningkatan kecermatan dalam penyerapan anggaran, agar kinerja keuangan dapat diterapkan secara efektif dan efisien.

Semarang, Januari 2025

Mengetahui,  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS



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

SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS UMUM



LILIK BUDI IRWANTO, S.Sos, MPA  
Penata Tingkat I  
NIP. 19770722 201001 1 014

**LAMPIRAN**



# 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 2024

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

Nama : LILIK BUDI IRWANTO, S.Sos, MPA

Jabatan : Analis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Muda  
selaku Ketua Kelompok Kerja Jabatan Fungsional Pengembangan  
Kompetensi Teknis Umum

selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : SUMARHENDRO, S.Sos

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis  
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Semarang, November 2024

Pihak Kedua,  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS

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

Pihak Pertama,  
KETUA KELOMPOK KERJA  
JABATAN FUNGSIONAL PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS UMUM

LILIK BUDI IRWANTO, S.Sos, MPA  
Penata Tingkat I  
NIP. 19770722 201001 1 014

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024  
KETUA KELOMPOK KERJA JABATAN FUNGSIONAL  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS UMUM**

| NO                  | KEGIATAN  | INDIKATOR KINERJA                                  | TARGET      |
|---------------------|---|--|-------------|
| (1)                 | (2)   | (3)  | (4)         |
| <b>KEGIATAN</b>     |   |  |             |
| 1.                  | Pengembangan Kompetensi Teknis  | Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis      | 2.910 orang |
| <b>SUB KEGIATAN</b> |   |  |             |
| 1.                  | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis umum | 1.140 orang |

**Kegiatan**

1. Pengembangan Kompetensi Teknis

**Anggaran**

Rp 354.294.000

**Keterangan**

APBD

Semarang, November 2024

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS



SUMARHENDRO, S.Sos

Pembina Tingkat I

NIP. 19670922 199803 1 006

KETUA KELOMPOK KERJA  
JABATAN FUNGSIONAL PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS UMUM



LILIK BUDI IRWANTO, S.Sos, MPA

Penata Tingkat I

NIP. 19770722 201001 1 014



# LAPORAN KINERJA (LKj)

---

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS

TAHUN 2024

---

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

# DAFTAR ISI

|   | Halaman |
|---|---------|
| DAFTAR ISI .....                            | ii      |
| DAFTAR TABEL .....                          | iii     |
| DAFTAR GAMBAR.....                          | iv      |
| KATA PENGANTAR .....                        | v       |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                    |         |
| 1.1. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan.....    | 1       |
| 1.2. Struktur Jabatan.....                  | 2       |
| 1.3. Isu Strategis .....                    | 3       |
| <b>BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN</b> |         |
| 2.1. Perjanjian Kinerja .....               | 4       |
| 2.2. Rencana Aksi .....                     | 4       |
| 2.3. Analisis Kinerja .....                 | 4       |
| 2.3.1. Capaian Kinerja.....                 | 4       |
| 2.3.2. Analisis Pencapaian Program .....    | 7       |
| 2.4. Kinerja Keuangan .....                 | 8       |
| <b>BAB III PENUTUP</b>                      |         |
| 3.1. Kesimpulan .....                       | 9       |
| 3.2. Rekomendasi .....                      | 9       |

## LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis  
Tahun 2024

## DAFTAR TABEL

|  | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 2.3.a. Capaian Kinerja Program Pengembangan Sumber Daya Manusia<br>Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa<br>Tengah Tahun 2024 .....              | 5       |
| Tabel 2.3.b. Realisasi Capaian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi<br>Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi<br>Jawa Tengah Tahun 2024..... | 5       |
| Tabel 2.4.1. Capaian Kinerja Keuangan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi<br>Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi<br>Jawa Tengah Tahun 2024.....  | 7       |

## DAFTAR GAMBAR

|  | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 1.1. Struktur Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis<br>Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi<br>Jawa Tengah ..... | 2       |

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 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 umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kepegawaian atau pengelolaan Sumber Daya Aparatur sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2024, Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dan Rancangan Strategis 2024 – 2026 yang telah ditetapkan.

Semarang, Januari 2025

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS



SUMARHENDRO, S.Sos

Pembina Tingkat I

NIP. 19670922 199803 1 006

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### 1.1. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 68 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis mempunyai tugas penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan.

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

- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengembangan kompetensi teknis umum;
- b. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengembangan kompetensi teknis inti;
- c. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengembangan kompetensi teknis pilihan; dan
- d. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### 1.2. Struktur Jabatan

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 68 tahun 2021

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

Susunan Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis terdiri atas:

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

Sesuai dengan regulasi yang berlaku, tugas dan fungsi Sub Koordinator sebagaimana dimaksud, masing-masing dilaksanakan oleh pemangku jabatan fungsional Analis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Muda yang menjalankan tugas selaku Sub Koordinator yang bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah melalui Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis.

### 1.3. Isu Strategis

Sesuai tugas dan fungsinya, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, merupakan bidang penyelenggara pengembangan kompetensi teknis. Adapun beberapa permasalahan yang menjadi isu strategis dan berpengaruh bagi kinerja organisasi antara lain :

1. Munculnya beragam regulasi / peraturan baru terkait pengembangan kompetensi bagi SDM Aparatur. Salah satunya adalah dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang sedikit banyak telah mengubah paradigma manajemen ASN, utamanya dari aspek pengembangan kompetensi.
2. Reformasi Birokrasi telah menunjukkan adanya dinamika perubahan pada organisasi dan tata kelolanya. Hal ini harus diikuti dengan pemenuhan kompetensi bagi SDM Aparatur melalui beragam program pengembangan kompetensi teknis, khususnya yang berkaitan dengan organisasi, kelembagaan dan kepegawaian.
3. Upaya mewujudkan Jawa Tengah *Corporate University* sebagai suatu entitas pengembangan SDM Aparatur secara terintegrasi. Untuk itu, kolaborasi antar *stakeholder* dan penguatan kelembagaan sangat diperlukan, sehingga beragam program pengembangan kompetensi yang dilaksanakan dapat selaras dan relevan dengan program-program prioritas dalam pembangunan.

# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

---

### 2.1. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2024, sebagaimana dilakukan perubahan pada bulan Nopember 2024 yaitu persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi teknis yaitu sebesar 100%, dengan target jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis sejumlah 2.910 orang. Adapun Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 sebagaimana terlampir.

### 2.2. Rencana Aksi

Rencana Aksi yang dilakukan oleh Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 dalam pencapaian target yang diperjanjikan yaitu sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum,
2. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis inti,
3. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis pilihan.

### 2.3. Analisis Kinerja

#### 2.3.1. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 sebagaimana tersaji pada E-Controlling. Adapun predikat tingkat ketercapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Tinggi :  $\geq 91\%$
- b. Tinggi : 76 - 90,99%
- c. Sedang : 66 - 75,99%;
- d. Rendah : 51 - 65,99%;
- e. Sangat Rendah :  $\leq 50,99\%$

Tabel 2.3.a.  
 Capaian Kinerja Program Pengembangan Sumber Daya Manusia  
 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024

| No | Program / Kegiatan                              | Sasaran Strategis  | Indikator Kinerja  | Target      | Realisasi    | Persentase Capaian (%) |
|----|---|--|--|-------------|--------------|------------------------|
| 1  | <b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b> | Meningkatnya kompetensi ASN melalui pengembangan kompetensi teknis     | Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi teknis | 100%        | 100%         | 100%                   |
|    | Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis         | Terselenggaranya pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan | Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Teknis            | 2.910 orang | 91.747 orang | 3.152,42%              |

Tabel 2.3.b.  
 Realisasi Capaian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis  
 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024

| No | Program   | Indikator Kinerja  | Target (%) | Realisasi (%) |     |     |     | Capaian (%) |
|----|---|--|------------|---------------|-----|-----|-----|-------------|
|    |   |  |            | Tw1           | Tw2 | Tw3 | Tw4 |             |
| 1  | <b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b> | Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi teknis | 100        | 100           | 100 | 100 | 100 | 100         |

Dari tabel 2.3.b. dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dari 1 (satu) program dengan indikator Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi teknis yaitu 100% atau termasuk dalam kategori "**Sangat Tinggi**". Hal ini dikarenakan penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi teknis telah sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan, baik berdasar sistem penjaminan mutu berbasis akreditasi maupun ISO 9001:2015.

### **2.3.2. Analisis Pencapaian Program**

Capaian kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 sebagaimana tersaji pada E-Controlling. Adapun predikat tingkat ketercapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Program : Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
  - a. Sasaran Strategis Program  
Terpenuhinya hak pengembangan kompetensi ASN
  - b. Indikator Program
    - 1) Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi teknis
    - 2) Formula Indikator : Jumlah peserta yang lulus pengembangan kompetensi teknis dibagi jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis x 100%
  - c. Faktor yang Mendukung Keberhasilan
    - 1) Pengembangan kompetensi teknis dilaksanakan berdasar kebutuhan penggunaannya.
    - 2) Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis sudah sesuai dengan standar mutu yang berlaku.
    - 3) Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam pengembangan kompetensi melalui jalur e-learning berbasis pembelajaran mandiri / MOOC.
  - d. Hambatan
    - 1) Dinamika perubahan di organisasi (baik internal maupun eksternal) yang terkait dengan regulasi, ketersediaan anggaran, sarana prasarana, SDM, maupun sumber daya lainnya.

e. Tindak Lanjut

- 1) Mitigasi resiko dalam menghadapi dinamika perubahan.
- 2) Menyusun langkah alternatif solusi bagi permasalahan yang muncul dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis.

## 2.4. Kinerja Keuangan

Capaian kinerja keuangan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 sebagaimana tersaji pada aplikasi E-Controlling, adalah sebagai berikut :

Tabel. 2.4.1.

Capaian Kinerja Keuangan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis  
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah  
Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024

| No | Kegiatan                       | Anggaran (Rp) | Realisasi (Rp) | Capaian (%) |
|----|--------------------------------|---------------|----------------|-------------|
| 1  | Pengembangan Kompetensi Teknis | 1.265.000.000 | 1.220.292.980  | 96,47       |

Berdasarkan tabel 2.4.1. dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja keuangan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 sebesar 96,47%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja keuangan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 sudah **Baik**, meskipun masih terdapat SILPA sebesar Rp 44.707.020,00 atau sebesar 3,53%. Adapun ketidakserapan tersebut dikarenakan :

- Belanja honorarium narasumber / pengajar pelatihan menyesuaikan jumlah jam pelajaran dalam kurikulum yang ditetapkan dan level pengajar yang melaksanakan tugas. Selain itu, beberapa materi pelatihan yang sedianya disampaikan oleh tenaga pengajar dari luar instansi, dapat diampu oleh tenaga pengajar dari internal / widyaiswara, sehingga belanja honorarium tidak terserap maksimal.

# BAB III

## PENUTUP

---

### 3.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja program Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 termasuk dalam kategori **Sangat Tinggi**. Hal ini dikarenakan penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi teknis telah sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan, baik berdasar sistem penjaminan mutu berbasis akreditasi maupun ISO 9001:2015.

Sedangkan berdasarkan tabel 2.4.1. dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja keuangan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 sebesar 96,47%, yang menunjukkan bahwa capaian kinerja keuangan masuk dalam kategori **Sangat Baik**, meskipun masih terdapat SILPA sebesar Rp 44.707.020,00 atau sebesar 3,53%. Adapun ketidakserapan tersebut dikarenakan : Belanja honorarium narasumber / pengajar pelatihan menyesuaikan jumlah jam pelajaran dalam kurikulum yang ditetapkan dan level pengajar yang melaksanakan tugas. Selain itu, beberapa materi pelatihan yang sedianya disampaikan oleh tenaga pengajar dari luar instansi, dapat diampu oleh tenaga pengajar dari internal / widyaiswara, sehingga belanja honorarium tidak terserap maksimal.

### 3.2. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis di tahun yang akan datang (Tahun 2025) adalah sebagai berikut :

1. Evaluasi terhadap program dan kegiatan, agar selaras dan relevan dengan sasaran yang telah ditetapkan, sehingga mampu menunjang capaian kinerja organisasi.

2. Perlu dilakukan perbaikan pola perencanaan dan penerapan sistem pemantauan kegiatan yang lebih akurat, sehingga capaian kinerja keuangan mampu lebih optimal dan selaras dengan capaian kinerja program dan kegiatan.

Mengetahui  
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH



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

Semarang, Januari 2025

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS



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

**LAMPIRAN**



**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 2024**

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

Nama : SUMARHENDRO, S.Sos  
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis  
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : Dr. SADIMIN, S.Pd, M.Eng  
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

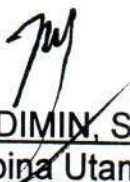
selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Semarang, November 2024

Pihak Kedua,  
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

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

Pihak Pertama,  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS

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

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS**

| NO                  | SASARAN PROGRAM  | INDIKATOR KINERJA                                   | TARGET      |
|---------------------|--|---|-------------|
| (1)                 | (2)  | (3)   | (4)         |
| 1.                  | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia   | Persentase kelulusan pengembangan kompetensi teknis | 100%        |
| <b>KEGIATAN</b>     |  |   |             |
| 1.                  | Pengembangan Kompetensi Teknis   | Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis       | 2.910 orang |
| <b>SUB KEGIATAN</b> |  |   |             |
| 1.                  | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi, Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis inti  | 920 orang   |

**Program**

1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

**Anggaran**

Rp 1.265.000.000

**Keterangan**

APBD

**Kegiatan**

1. Pengembangan Kompetensi Teknis

APBD

Semarang, November 2024

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI TEKNIS



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



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

## DAFTAR ISI

|   | Halaman |
|---|---------|
| DAFTAR ISI-----                           | 1       |
| DAFTAR TABEL-----                         | 2       |
| DAFTAR GAMBAR-----                        | 3       |
| KATA PENGANTAR-----                       | 4       |
| BAB I PENDAHULUAN-----                    | 6       |
| A Tugas Jabatan-----                      | 6       |
| B Struktur Jabatan-----                   | 7       |
| BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN----- | 8       |
| A Perjanjian Kinerja-----                 | 8       |
| B Capaian Kinerja-----                    | 8       |
| C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi-----  | 11      |
| BAB III PENUTUP-----                      | 12      |
| A Kesimpulan-----                         | 12      |
| B Rekomendasi-----                        | 12      |

### LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3

## DAFTAR TABEL

|   |              |
|---|--------------|
| TABEL 2.1. Rentang Pengukuran Capaian Kinerja -----   | Halaman<br>9 |
| TABEL 2.2. Pengukuran Kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan<br>Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 ----- | 10           |
| TABEL 2.3. Pencapaian Kinerja dan Anggaran ( <i>cost per outcome</i> ) -----                                      | 11           |

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

|   |   |
|---|---|
| GAMBAR 1.1 Struktur Organisasi Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah..... | 7 |
|---|---|

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional 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 umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Sub Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dalam Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional atau pengelolaan Sumber Daya Aparatur di Provinsi Jawa Tengah sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Laporan Kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 terdiri dari :

1. Pendahuluan, yang meliputi Tugas Jabatan dan Struktur Jabatan;
2. Akuntabilitas Kinerja Jabatan, yang meliputi Perjanjian Kinerja, Capaian Kinerja dan Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi;
3. Penutup, yang meliputi Kesimpulan dan Rekomendasi.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2024, Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dan Rencana Strategik 2024 - 2026 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Semarang, Desember 2024

SUB KOORDINATOR BIDANG  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI JABATAN  
FUNGSIONAL RUMPUN 3



MARINI HASID, S.STP, MM

Pembina

NIP. 19830428 200312 2 001

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Jabatan

Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 (tiga) pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 68 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan tugas penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 (tiga), yang meliputi :

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

## B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3  
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 68 tahun 2021

# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

---

### A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 (tiga) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2024 meliputi Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional pada Sub Kegiatan Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan.

Dalam perkembangannya, telah terjadi suatu kondisi yang ditetapkan sebagai bencana nasional, yaitu adanya pandemi global virus COVID-19 yang menimbulkan dampak pada semua sektor, termasuk di bidang pemerintahan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dilakukan penyesuaian terhadap rencana pelaksanaan kegiatan dan anggaran berdasar pada peraturan dan kebijakan yang berlaku, sehingga berpengaruh pula pada Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara lengkap, Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 (tiga) sebagaimana terlampir.

### B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 (tiga) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program. Adapun yang menjadi acuan target kinerja adalah perjanjian kinerja yang telah disesuaikan / perubahan.

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

Tabel 2.1  
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 (tiga) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.2 di bawah ini :

Tabel 2.2  
Pengukuran Kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 (tiga)

| No                       | Kegiatan  | Indikator Kinerja  | Target | Realisasi |     |     |        | Capaian        |
|--------------------------|---|--|--------|-----------|-----|-----|--------|----------------|
|                          |   |  |        | Tw1       | Tw2 | Tw3 | Tw4    |                |
| 1                        | Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 (tiga) | Jumlah ASN/PNS yang mengikuti Pelatihan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 (tiga) | 400    | 15.472    | 68  | 180 | 10.671 | 26.391         |
| <b>Rata-rata capaian</b> |   |  |        |           |     |     |        | <b>6.500 %</b> |

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 (tiga) dari 1 (satu) sub kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kinerjanya 6.500 % atau "**Sangat Baik**".

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 (tiga) dari 1 (satu) sub kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kerjanya 6.500 % atau "**Sangat Baik**".

### C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

#### c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 (tiga), realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.3 di bawah ini :

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

| Program / Kegiatan   | Indikator Kinerja   | Anggaran    |             |         |
|--|---|-------------|-------------|---------|
|  |   | Alokasi     | Realisasi   | Capaian |
| <b>Kegiatan 1.1</b><br>Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 (tiga) | Jumlah peserta pelatihan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 (tiga) | 372.257.000 | 369.745.500 | 99,33 % |

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 (tiga) sebesar 6.500% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 99,33%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2024 sudah memenuhi target yang ditetapkan, dengan capaian serapan anggaran sejumlah 99,33% atau terdapat efisiensi sebesar Rp 2.511.500,- atau 0,67%, yang artinya capaian kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 (tiga) tergolong dalam kategori "**Sangat Baik**".

#### c.2 Rencana Aksi

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

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

# BAB III

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 6.500% dan anggaran sebesar 99,33%, sehingga dapat dikategorikan "**Sangat Baik**" artinya capaian kinerja sudah melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp 2.511.500,- atau 0,67%.

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 3 (tiga) Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

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

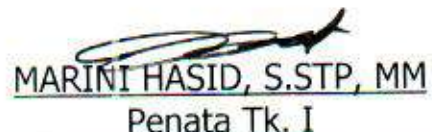
Semarang, Desember 2024

Mengetahui  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL



Dr. ANON PRIYANTORO, S.Pd, M.Pd  
Pembina Tk. I  
NIP. 19730501 199801 1 001

SUB KOORDINATOR BIDANG  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
JABATAN FUNGSIONAL RUMPUN 3



MARINI HASID, S.STP, MM  
Penata Tk. I  
NIP. 19830428 200312 2 001

## DAFTAR ISI

|   | Halaman |
|---|---------|
| DAFTAR ISI.....                           | 1       |
| DAFTAR TABEL.....                         | 2       |
| DAFTAR GAMBAR.....                        | 3       |
| KATA PENGANTAR.....                       | 4       |
| BAB I PENDAHULUAN.....                    | 6       |
| A Tugas Jabatan.....                      | 6       |
| B Struktur Jabatan.....                   | 7       |
| BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN..... | 8       |
| A Perjanjian Kinerja.....                 | 8       |
| B Capaian Kinerja.....                    | 8       |
| C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi.....  | 11      |
| BAB III PENUTUP.....                      | 12      |
| A Kesimpulan.....                         | 12      |
| B Rekomendasi.....                        | 12      |

### LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1

## DAFTAR TABEL

|   | Halaman |
|---|---------|
| TABEL 2.1. Rentang Pengukuran Capaian Kinerja -----   | 9       |
| TABEL 2.2. Pengukuran Kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan<br>Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 ----- | 10      |
| TABEL 2.3. Pencapaian Kinerja dan Anggaran ( <i>cost per outcome</i> ) -----                                      | 11      |

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

|   |   |
|---|---|
| GAMBAR 1.1 Struktur Organisasi Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah..... | 7 |
|---|---|

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional 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 umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dalam Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional atau pengelolaan Sumber Daya Aparatur di Provinsi Jawa Tengah sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Laporan Kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 terdiri dari :

1. Pendahuluan, yang meliputi Tugas Jabatan dan Struktur Jabatan;
2. Akuntabilitas Kinerja Jabatan, yang meliputi Perjanjian Kinerja, Capaian Kinerja dan Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi;
3. Penutup, yang meliputi Kesimpulan dan Rekomendasi.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2024, Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dan Rencana Strategik 2024 - 2026 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Semarang, Desember 2024

SUB KOORDINATOR BIDANG  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI JABATAN  
FUNGSIONAL RUMPUN 1



SRI MARYUNI, S.Pd, MM

Penata Tingkat I

NIP. 19730608 199303 2 003

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Jabatan

Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 (satu) pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 68 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan tugas penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 (satu), yang meliputi :

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

## B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1  
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 68 tahun 2021

# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

---

### A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 (satu) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2024 meliputi Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional pada Sub Kegiatan Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan.

Dalam perkembangannya, telah terjadi suatu kondisi yang ditetapkan sebagai bencana nasional, yaitu adanya pandemi global virus COVID-19 yang menimbulkan dampak pada semua sektor, termasuk di bidang pemerintahan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dilakukan penyesuaian terhadap rencana pelaksanaan kegiatan dan anggaran berdasar pada peraturan dan kebijakan yang berlaku, sehingga berpengaruh pula pada Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara lengkap, Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 (satu) sebagaimana terlampir.

### B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 (satu) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program. Adapun yang menjadi acuan target kinerja adalah perjanjian kinerja yang telah disesuaikan / perubahan.

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

Tabel 2.1  
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 (satu) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.2 di bawah ini :

Tabel 2.2  
Pengukuran Kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 (satu)

| No                       | Kegiatan  | Indikator Kinerja  | Target | Realisasi |     |     |       | Capaian         |
|--------------------------|---|--|--------|-----------|-----|-----|-------|-----------------|
|                          |   |  |        | Tw1       | Tw2 | Tw3 | Tw4   |                 |
| 1                        | Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 (satu) | Jumlah ASN/PNS yang mengikuti Pelatihan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 (satu) | 4.640  | 143       | 241 | 127 | 4.191 | 4.702           |
| <b>Rata-rata capaian</b> |   |  |        |           |     |     |       | <b>101,34 %</b> |

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 (satu) dari 1 (satu) sub kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kinerjanya 101,34%.

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 (satu) dari 1 (satu) sub kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kerjanya 101,34% atau "**Sangat Baik**".

### C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

#### c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 (satu), realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.3 di bawah ini :

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

| Program / Kegiatan   | Indikator Kinerja   | Anggaran      |               |         |
|--|---|---------------|---------------|---------|
|  |   | Alokasi       | Realisasi     | Capaian |
| <b>Kegiatan 1.1</b><br>Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 (satu) | Jumlah peserta pelatihan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 (satu) | 1.521.539.000 | 1.521.227.970 | 99,98 % |

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 (satu) sebesar 101,34% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 99,98%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2024 sudah memenuhi target yang ditetapkan, dengan capaian serapan anggaran sejumlah 99,98% atau terdapat efisiensi sebesar Rp 311.030,- atau 0,02%, yang artinya capaian kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 (satu) tergolong dalam kategori "**Sangat Baik**".

#### c.2 Rencana Aksi

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

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

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 101,34% dan anggaran sebesar 99,98%, sehingga dapat dikategorikan "**Sangat Baik**" artinya capaian kinerja sudah melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp 311.030,- atau 0,02%.

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 (satu) Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

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

Semarang, Desember 2024

Mengetahui  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL



Dr. ANON PRIYANTORO, S.Pd, M.Pd  
Pembina Tk. I  
NIP. 19730501 199801 1 001

SUB KOORDINATOR BIDANG  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
JABATAN FUNGSIONAL RUMPUN 1



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

## DAFTAR ISI

|   | Halaman |
|---|---------|
| DAFTAR ISI.....                           | 1       |
| DAFTAR TABEL.....                         | 2       |
| DAFTAR GAMBAR.....                        | 3       |
| KATA PENGANTAR.....                       | 4       |
| BAB I PENDAHULUAN.....                    | 6       |
| A Tugas Jabatan.....                      | 6       |
| B Struktur Jabatan.....                   | 7       |
| BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN..... | 8       |
| A Perjanjian Kinerja.....                 | 8       |
| B Capaian Kinerja.....                    | 8       |
| C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi.....  | 11      |
| BAB III PENUTUP.....                      | 12      |
| A Kesimpulan.....                         | 12      |
| B Rekomendasi.....                        | 12      |

### LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2

## DAFTAR TABEL

|   | Halaman |
|---|---------|
| TABEL 2.1. Rentang Pengukuran Capaian Kinerja -----   | 9       |
| TABEL 2.2. Pengukuran Kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan<br>Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 ----- | 10      |
| TABEL 2.3. Pencapaian Kinerja dan Anggaran ( <i>cost per outcome</i> ) -----                                      | 11      |

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

|   |   |
|---|---|
| GAMBAR 1.1 Struktur Organisasi Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah..... | 7 |
|---|---|

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional 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 umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dalam Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional atau pengelolaan Sumber Daya Aparatur di Provinsi Jawa Tengah sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Laporan Kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 1 terdiri dari :

1. Pendahuluan, yang meliputi Tugas Jabatan dan Struktur Jabatan;
2. Akuntabilitas Kinerja Jabatan, yang meliputi Perjanjian Kinerja, Capaian Kinerja dan Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi;
3. Penutup, yang meliputi Kesimpulan dan Rekomendasi.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2024, Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dan Rencana Strategik 2024 - 2026 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Semarang, Desember 2024

SUB KOORDINATOR BIDANG  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI JABATAN  
FUNGSIONAL RUMPUN 2



SUHARTO, SE, M.Si  
Pembina

NIP. 19680610 199803 1 005

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Jabatan

Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 (dua) pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 68 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan tugas penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 (dua), yang meliputi :

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

## B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2  
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 68 tahun 2021

# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

---

### A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 (dua) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2024 meliputi Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional pada Sub Kegiatan Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan.

Dalam perkembangannya, telah terjadi suatu kondisi yang ditetapkan sebagai bencana nasional, yaitu adanya pandemi global virus COVID-19 yang menimbulkan dampak pada semua sektor, termasuk di bidang pemerintahan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dilakukan penyesuaian terhadap rencana pelaksanaan kegiatan dan anggaran berdasar pada peraturan dan kebijakan yang berlaku, sehingga berpengaruh pula pada Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara lengkap, Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 (dua) sebagaimana terlampir.

### B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 (dua) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program. Adapun yang menjadi acuan target kinerja adalah perjanjian kinerja yang telah disesuaikan / perubahan.

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

Tabel 2.1  
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 (dua) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.2 di bawah ini :

Tabel 2.2  
Pengukuran Kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 (dua)

| No                       | Kegiatan   | Indikator Kinerja   | Target | Realisasi |     |     |     | Capaian         |
|--------------------------|--|---|--------|-----------|-----|-----|-----|-----------------|
|                          |  |   |        | Tw1       | Tw2 | Tw3 | Tw4 |                 |
| 1                        | Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 (dua) | Jumlah ASN/PNS yang mengikuti Pelatihan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 (dua) | 447    | 240       | 189 | 30  | 0   | 459             |
| <b>Rata-rata capaian</b> |  |   |        |           |     |     |     | <b>102,68 %</b> |

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 (dua) dari 1 (satu) sub kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kinerjanya 102,68%.

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 (dua) dari 1 (satu) sub kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kinerjanya 102,68% atau "**Sangat Baik**".

### C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

#### c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 (dua), realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.3 di bawah ini :

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

| Program / Kegiatan  | Indikator Kinerja  | Anggaran    |             |         |
|---|--|-------------|-------------|---------|
|   |  | Alokasi     | Realisasi   | Capaian |
| <b>Kegiatan 1.1</b><br>Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 (dua) | Jumlah peserta pelatihan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 (dua) | 812.283.000 | 809.081.560 | 99,61 % |

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 (dua) sebesar 102,68% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 99,61%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2024 sudah memenuhi target yang ditetapkan, dengan capaian serapan anggaran sejumlah 99,61% atau terdapat efisiensi sebesar Rp 3.201.440,- atau 0,40%, yang artinya capaian kinerja Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 (dua) tergolong dalam kategori "**Sangat Baik**".

#### c.2 Rencana Aksi

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

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

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 101,34% dan anggaran sebesar 99,98%, sehingga dapat dikategorikan "**Sangat Baik**" artinya capaian kinerja sudah melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp 311.030,- atau 0,02%.

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Koordinator Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Rumpun 2 (dua) Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

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

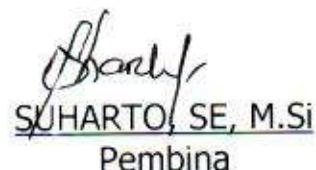
Semarang, Desember 2024

Mengetahui  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL



Dr. ANON PRIYANTORO, S.Pd, M.Pd  
Pembina Tk. I  
NIP. 19730501 199801 1 001

SUB KOORDINATOR BIDANG  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
JABATAN FUNGSIONAL RUMPUN 2



SUHARTO, SE, M.Si  
Pembina  
NIP. 19680610 199803 1 008