

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| KATA PENGANTAR | 2 |
| DAFTAR ISI | |
| DAFTAR TABEL | |
| DAFTAR GAMBAR | |
| BAB I PENDAHULUAN | 3 |
| A Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan | 3 |
| B Struktur Jabatan | 6 |
| BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN | 9 |
| A Perjanjian Kinerja | 9 |
| B Capaian Kinerja | 9 |
| C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi | 12 |
| BAB III PENUTUP | 17 |
| A Kesimpulan | 17 |
| B Rekomendasi | |

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan
Penjaminan Mutu

KATA PENGANTAR

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

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

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

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahunan 2020, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2020 dan Rencana Strategik 2019-2023 yang telah ditetapkan.

Semarang, Januari 2021

KEPALA BIDANG
SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN PENJAMINAN MUTU



Dra. HENNY KOESDYANTINI, M.Si

Pembina Tingkat I

NIP. 19630519 198902 2 001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Bidang 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.

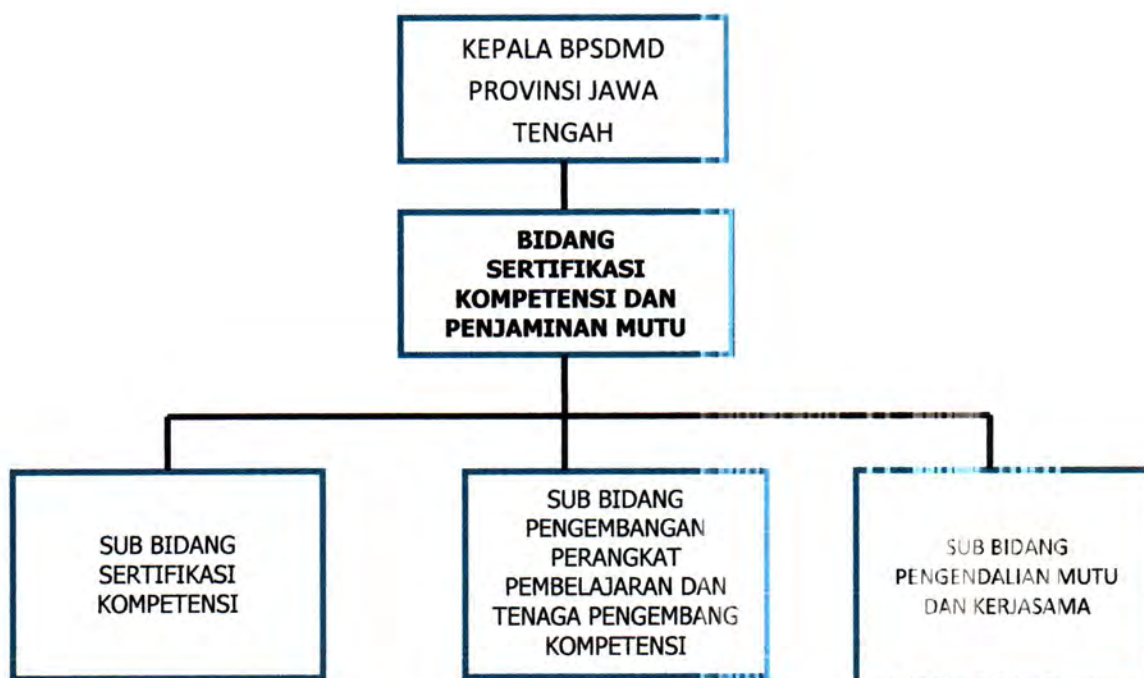
Untuk menyelenggarakan tugas pada pasal 15 tersebut, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu mempunyai fungsi:

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

B. Struktur Jabatan

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

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

Susunan Organisasi Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu terdiri atas :

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

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

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Bidang Sertifikasi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 dengan sasaran sebagai berikut:

1. Kegiatan Sertifikasi Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
2. Kegiatan Pengembangan dan Pengendalian Mutu Diklat;
3. Kegiatan Pengkajian dan Pengembangan Diklat;
4. Kegiatan Reformasi Kediklatan;
5. Kegiatan Pengembangan Standarisasi dan Profesionalisme Widyaiswara.

Secara lengkap Perjanjian Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja program atau kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung relevan.

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

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu

| No | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | | | | Capaian |
|----|--|---|--------|-----------|-----|-----|---------|---------|
| | | | | Tw1 | Tw2 | Tw3 | Tw4 | |
| 1. | Perencanaan dan Pengendalian Mutu Peningkatan Kompetensi : Perencanaan Pengembangan Kompetensi - Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi | Presentase Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti | 77% | - | - | - | 81,13% | 81,13 % |
| | | Indeks Penjaminan Pelaksanaan Pelatihan | 3,50 | - | - | - | 3,50 | 3,50 |
| 2. | Sertifikasi Kompetensi ASN : Kegiatan Pengembangan Sertifikasi Lembaga Kompetensi - Kegiatan Uji Kompetensi | Presentasi PNS yang Lulus Uji Kompetensi | 80% | - | - | - | 74,17 % | 74,17 % |
| | | Rata-rata capaian | | | | | | |

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu dari 2 (dua) program 4 (empat) kegiatan dengan indikator Persentase capaian sasaran kerja 98,94 % atau "Baik".

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

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

| No | Program/Kegiatan | Pagu Anggaran (Rp) | Realisasi (Rp) | % |
|--------------------------------------|--|--------------------|----------------|----------------|
| 1 | Perencanaan dan Pengendalian Mutu Pengembangan Kompetensi : - Perencanaan Pengembangan Kompetensi - Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi | 422.903.000 | 314.629.709 | 74.39 % |
| 2 | Sertifikasi Kompetensi ASN : - Kegiatan Pengembangan Lembaga Sertifikasi Kompetensi - Kegiatan Uji Kompetensi | 42.146.000 | 36.022.900 | 85.47 % |
| Rata-rata penyerapan anggaran | | | | 75.40 % |

Dari pagu anggaran yang telah ditetapkan untuk 2 (dua) program dan 4 (empat) kegiatan pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar Rp. 465.049.000,- terealisasi sebesar Rp. 350.652.609,- atau 75,40% "Cukup" dan Capaian Kinerja memenuhi target sasaran, sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 114.396.391,- atau 24.60 %

c.2 Rencana Aksi

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

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

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 98,94 % dan anggaran sebesar 75,40 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja memenuhi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp. 114.396.391,- atau 24.60 %

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Sertifikasi dan Penjaminan Mutu tahun 2020 adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan evaluasi program agar selaras dan relevan dengan sasaran dan tujuan jangka menengah perangkat daerah yang akan dicapai.
2. Evaluasi terhadap kegiatan, agar selaras dan relevan dengan program yang ada, sehingga capaian kegiatan akan menunjang capaian kinerja organisasi.

Semarang, Januari 2021

Mengetahui
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH

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

KEPALA BIDANG SERTIFIKASI
KOMPETENSI DAN PENJAMINAN MUTU

Dra. HENNY KOESDYANTINI, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19630519 198902 2 001

DAFTAR ISI

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

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional

DAFTAR TABEL

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

DAFTAR GAMBAR

Halaman

| | |
|--|---|
| Gambar 1.1 Struktur Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah -- -- | 6 |
|--|---|

KATA PENGANTAR

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

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

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

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahunan 2020, Perjanjian Kinerja Perubahan tahun 2020 dan Rencana Strategik 2013-2018 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2021

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL

Dra. SRI WIDIASTUTI, M.Si
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19641217 199002 2 001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional mempunyai tugas penyusunan kebijakan 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 Jabatan Fungsional, menyelenggarakan fungsi:

- a) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan Teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pelatihan pembentukan jabatan Fungsional;
- b) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan Teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional;
- 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 Jabatan Fungsional;
- d) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Struktur Jabatan

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

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

Susunan Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional terdiri atas :

- a. Sub bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional;
- b. Sub bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional; dan
- c. Sub bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional.

Sub bidang sebagaimana dimaksud diatas, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang yang berada dibawah 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 Tahun 2020 dengan sasaran sebagai berikut :

1. Kegiatan pendidikan dan Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional
2. Kegiatan pendidikan dan Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional
3. Kegiatan pendidikan dan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional

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

B. Capaian Kinerja

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

Tabel 2.2

Pengukuran Kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional

| No | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | | | | % Capaian |
|----|---|---|-----------------|---------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | | | | Tw1 | Tw2 | Tw3 | Tw4 | |
| 1 | Program Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah | Jumlah PNS yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | a. Kegiatan Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional | - Jumlah Peserta Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional | 100% (70 orang) | 100% (70 orang) | 100% (70 orang) | 100% (70 orang) | 100% (70 orang) | 100% (70 orang) |
| | b. Kegiatan Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional | - Jumlah Peserta Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional | 100% (30 orang) | 0 | 0 | 100% (30 orang) | 100% (30 orang) | 100% (30 orang) |
| | c. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional | - Jumlah Peserta Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional | 100% (35 orang) | 0 | 100% (35 orang) | 100% (35 orang) | 100% (35 orang) | 100% (35 orang) |
| | | | | Rata-rata capaian: | | | | 100% |

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional dari 1 program dicapai melalui 3 kegiatan dengan indikator Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan dan Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional, Jumlah ASN/PNS yang mengikuti pendidikan dan Pelatihan Penjurusan Jabatan Fungsional, Jumlah CPNS yang mengikuti pendidikan dan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional rata-rata capaian kinerjanya 100% atau kategori "Baik".

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

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

| No | Program/Kegiatan | Pagu Anggaran (Rp) | Realisasi (Rp) | % |
|--------------------------------------|---|--------------------|----------------|--------|
| | Belanja Langsung terdiri: | 657.440.400 | 567.444.073 | 86,31% |
| 1 | Program penyelenggaraan kepegawaian dan perangkat daerah | 657.440.400 | 567.444.073 | 86,31% |
| | Kegiatan Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional | 496.530.000 | 434.824.000 | 87,57% |
| | Kegiatan Pelatihan Penjurusan Jabatan Fungsional | 150.895.000 | 122.604.673 | 81,25% |
| | Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional | 10.015.400 | 10.015.400 | 100% |
| <i>Rata-rata penyerapan anggaran</i> | | | | 89,60% |

Dari pagu anggaran yang telah ditetapkan untuk 1 (satu) program dan 3 (tiga) kegiatan pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah sebesar Rp. 657.440.400 terealisasi sebesar Rp. 567.444.073 dan Capaian Kinerja hampir memenuhi target yang telah ditetapkan, dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. **89.996.327** atau **13,68%**.

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 Lembaga Administrasi Negara/Kementerian/Provinsi luar Jawa Tengah / Kabupaten / Kota dalam dan luar Jawa Tengah terkait kepastian pengiriman calon peserta.
2. Peningkatan koordinasi dengan Kabupaten/Kota Perangkat Daerah di lingkungan Provinsi Jawa Tengah terkait waktu pemanggilan peserta diklat.
3. Peningkatan dan pelaksanaan perencanaan dalam program pelatihan melalui koordinasi dan sosialisasi secara komprehensif.
4. Untuk mendukung upaya Pemerintah dalam penanganan *Covid-19*, sehingga pelaksanaan pelatihan dilaksanakan secara *E-Learning*

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai **86,31%** dan anggaran sebesar **89,60%**, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja hampir memenuhi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp. **89.996.327** atau **13,68%**.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional tahun 2020 adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan pemetaan kebutuhan Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional dibidang pendidikan sebagai tindak lanjut dari pasca penyerahan urusan pendidikan menengah dan khusus kepada Provinsi.
2. Perlu pengembangan kompetensi SDM tenaga pengajar di bidang pendidikan sebagai salah satu syarat Lembaga Penyelenggara Diklat yang dipersyaratkan oleh peraturan perundang-undangan.
3. Evaluasi terhadap kegiatan pengembangan agar sesuai dengan tuntutan kebutuhan organisasi perangkat daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Semarang,

2021

Mengetahui

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH



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

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL



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

DAFTAR ISI

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

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial

DAFTAR TABEL

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

DAFTAR GAMBAR

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

KATA PENGANTAR

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

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa 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 Tahunan 2020, Perjanjian Kinerja tahun 2020 dan Rencana Stratejik 2018-2023 yang telah ditetapkan.

Semarang, Januari 2021

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI MANAJERIAL


ANDI SURYANTO, S.STP, M.Si

Pembina Tingkat I

NIP. 19780410 199703 1 005

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. 6.030.491.000,00** terealisasi sebesar **Rp. 4.331.763.155,00** dan Capaian Kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial sebesar **100,33%** dan capaian serapan anggaran sebesar **71,83 %**. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2020 melebihi target yang ditetapkan dengan capaian serapan anggaran sejumlah 71,83 % tersebut artinya kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial "**baik**" dan terdapat anggaran sebesar **Rp. 1.698.727.845,00** atau **28,17 %** yang tidak dapat diserap karena adanya kebijakan Nasional dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) berkaitan dengan metode substitusi pelatihan baik untuk kegiatan studi lapangan Pelatihan Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas, karena kondisi pandemi Covid-19 sehingga yang semula direncanakan menggunakan metode klasikal menjadi metode daring (*online*), dengan tetap memperhatikan kualitas dan tujuan pembelajaran.

c.2 Rencana Aksi

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

1. Koordinasi dan kerjasama secara intensif dengan instansi pembina terkait dengan metode penyelenggaraan pelatihan di masa pandemi.
2. Koordinasi dengan instansi terkait untuk pemetaan ketersediaan anggaran dan kuota peserta.
3. Melakukan promosi, sosialisasi agenda pelatihan yang diselenggarakan di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, melalui video, pamflet, sosial media, dll ke K/L, Provinsi, Kab/Kota lain.
4. Mempersiapkan SDM tenaga pengajar, penyelenggara pelatihan, sarana dan prasarana baik untuk pelatihan klasikal, blended, ataupun virtual.
5. Melaksanakan Rencana Kerja sesuai dengan target penyerapan fisik dan keuangan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

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

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

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

B. Struktur Jabatan

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

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

Susunan Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial terdiri atas :

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

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

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2020 dengan sasaran sebagai berikut :

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

Secara lengkap Perjanjian Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 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 2020 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini :

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial

| No | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | | | | % Capaian |
|----|---|---|-------------------|---------------------|-----|-----------------|-----------------|--------------------------|
| | | | | Tw1 | Tw2 | Tw3 | Tw4 | |
| 1 | Program penyelenggaraan kepegawaian dan perangkat daerah | | | | | | | |
| | Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah | Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah | 100% (30 orang) | - | - | - | 100% (30 orang) | 100% (30 orang) |
| | Pelatihan Struktural Pimpinan Tinggi Pratama | Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama | 100% (60 orang) | - | - | 100% (60 orang) | - | 100% (60 orang) |
| | Pelatihan Struktural Jabatan Administrator | Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Administrator | 100% (46 orang) | - | - | - | 102% (47 orang) | 102,17% (47 orang) |
| | Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas | Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas | 100% (42 orang) | - | - | - | 100% (42 orang) | 100% (42 orang) |
| | Pelatihan Dasar CPNS | Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS | 100% (1112 orang) | 99,82% (1110 orang) | - | - | - | 99,82% (1110 orang) |
| | Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial Kader Potensial | Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Manajerial | 100% (80 Orang) | - | - | 100% (40 orang) | 100% (80 orang) | 100% (80 orang) |
| | | | | | | | | Rata-rata capaian |
| | | | | | | | | 100,33% |

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 sejumlah 100%, jumlah peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sejumlah 100%, jumlah peserta Pelatihan Struktural Jabatan Administrator sejumlah 100%, jumlah peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas sejumlah 100%, jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS sejumlah 99,82% karena terdapat peserta yang tidak dapat menyelesaikan pelatihan karena meninggal dunia dan jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Manajerial sejumlah 100%. Sehingga rata-rata capaian kerjanya 100,33% atau kategori "Sangat Baik".

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

Tabel. 2.3

Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2020

| No | Program/Kegiatan | Pagu Anggaran (Rp) | Realisasi (Rp) | % |
|----------|---|----------------------|----------------------|---------------|
| | Belanja Langsung terdiri: | 6.030.491.000 | 4.331.763.155 | 71,83% |
| 1 | Pengembangan Kompetensi ASN | 6.030.491.000 | 4.331.763.155 | 71,83% |
| | Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah | 95.663.000 | 82.321.600 | 86,05% |
| | Kegiatan Pelatihan Struktural Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama | 785.851.000 | 553.374.800 | 70,42% |
| | Kegiatan Pelatihan Struktural Jabatan Administrator | 557.392.000 | 153.730.100 | 27,58% |
| | Kegiatan Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas | 567.053.000 | 155.987.200 | 27,51% |
| | Kegiatan Pelatihan Dasar CPNS | 3.953.252.000 | 3.322.642.455 | 84,04% |
| | Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial Kader Potensial | 71.280.000 | 63.707.000 | 89,37% |

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. 6.030.491.000,00** terealisasi sebesar **Rp. 4.331.763.155,00** dan Capaian Kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial sebesar **100,33%** dan capaian serapan anggaran sebesar **71,83 %**. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2020 melebihi target yang ditetapkan dengan capaian serapan anggaran sejumlah 71,83 % tersebut artinya kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial "**baik**" dan terdapat anggaran sebesar **Rp. 1.698.727.845,00** atau **28,17 %** yang tidak dapat diserap karena adanya kebijakan Nasional dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) berkaitan dengan metode substitusi pelatihan baik untuk kegiatan studi lapangan Pelatihan Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas, karena kondisi pandemi Covid-19 sehingga yang semula direncanakan menggunakan metode klasikal menjadi metode daring (*online*), dengan tetap memperhatikan kualitas dan tujuan pembelajaran.

c.2 Rencana Aksi

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

1. Koordinasi dan kerjasama secara intensif dengan instansi pembina terkait dengan metode penyelenggaraan pelatihan di masa pandemi.
2. Koordinasi dengan instansi terkait untuk pemetaan ketersediaan anggaran dan kuota peserta.
3. Melakukan promosi, sosialisasi agenda pelatihan yang diselenggarakan di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, melalui video, pamflet, sosial media, dll ke K/L, Provinsi, Kab/Kota lain.
4. Mempersiapkan SDM tenaga pengajar, penyelenggara pelatihan, sarana dan prasarana baik untuk pelatihan klasikal, blended, ataupun virtual.
5. Melaksanakan Rencana Kerja sesuai dengan target penyerapan fisik dan keuangan.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai **100,33%** dan anggaran sebesar **71,83%**, artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dengan capaian serapan anggaran sejumlah 71,83 % tersebut artinya kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial "**baik**" dan terdapat anggaran sebesar **Rp. 1.698.727.845,00 atau 28,17 %** yang tidak dapat diserap karena adanya metode substitusi kegiatan studi lapangan untuk Pelatihan Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas, karena kondisi pandemi Covid-19 sehingga yang semula direncanakan menggunakan metode klasikal menjadi metode daring (*online*), dengan tetap memperhatikan kualitas dan tujuan pembelajaran.

B. Rekomendasi

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

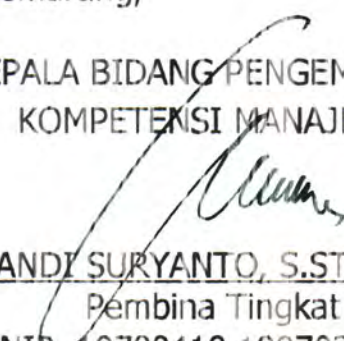
1. Koordinasi dan kerjasama secara intensif dengan instansi pembina terkait dengan metode penyelenggaraan pelatihan di masa pandemi.
2. Koordinasi dengan instansi terkait untuk pemetaan ketersediaan anggaran dan kuota peserta.

Mengetahui
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH

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

Semarang,

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI MANAJERIAL


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

DAFTAR ISI

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

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran
Dan Tenaga Pengembang Kompetensi

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi pada Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

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

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

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2020, Perjanjian Kinerja Tahun 2020 dan Rencana Strategik 2019-2023 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2020 yang telah ditetapkan.

Semarang, Januari 2021

KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN
PERANGKAT PEMBELAJARAN DAN
TENAGA PENGEMBANG KOMPETENSI



JATI WIYONO, SH, M.Si

Pembina

NIP. 196306061993111001

BAB I

PENDAHULUAN

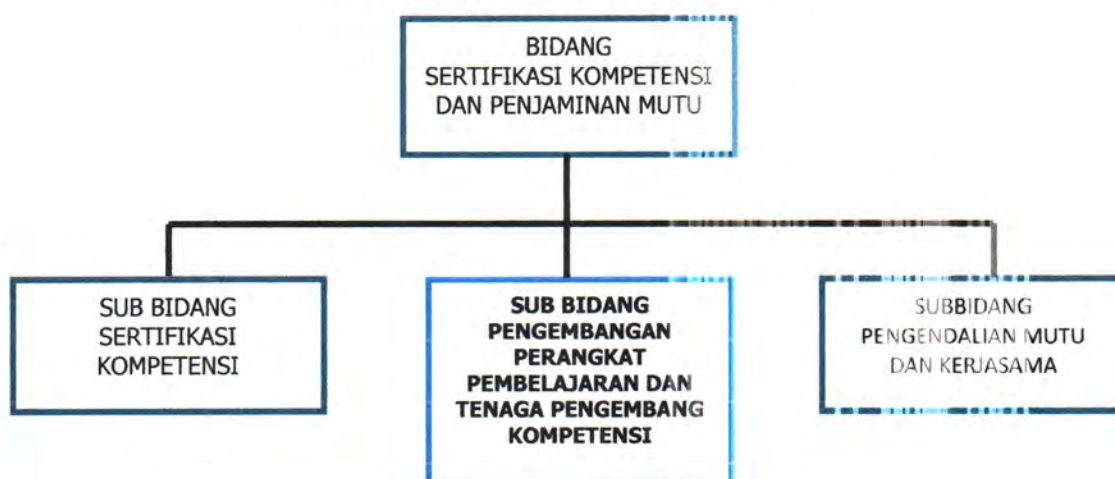
A. Tugas Jabatan

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

- 1) menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan perangkat pembelajaran dan tenaga pengembang kompetensi;
- 2) menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di bidang pengembangan perangkat pembelajaran dan tenaga pengembang kompetensi;
- 3) menyiapkan bahan pengembangan kompetensi bagi tenaga pengembang kompetensi;
- 4) menyiapkan bahan pengembangan perangkat pembelajaran;
- 5) menyiapkan bahan pengembangan sumber belajar;
- 6) menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan perangkat pembelajaran dan tenaga pengembang kompetensi; dan
- 7) melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi
Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran
Dan Tenaga Pengembang Kompetensi
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Kepala Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2020. Secara lengkap Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program.

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

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini:

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi

| No | Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | | | | Capaian |
|----|-------------------------------------|---|---|-----------------|------|-----|----------|--------------|
| | | | | Tw1 | Tw 2 | Tw3 | Tw4 | |
| 1 | Perencanaan Pengembangan Kompetensi | Jumlah Metode Pengembangan Kompetensi yang disusun/disempurnakan | 1 dok | 1 dok | 0 | 0 | 0 | 1 dok |
| | | | Jumlah OPD/Kab/Kota yang dilakukan Analisis Pengembangan Kompetensi | 36 Kab/Kota/OPD | 0 | 0 | 36 | 0 |
| | | Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurnakan | 8 dok | 0 | 0 | 0 | 8 | 8 dok |
| | | Jumlah Tenaga Pengembang Kompetensi yang Ditingkatkan Kompetensinya | 53 orang | 0 | 0 | 0 | 53 orang | 53 orang |
| | | Rata-rata Capaian | | | | | | |
| | | | | | | | | 100 % |

*Catatan :

a. Kegiatan Non Anggaran (Daring / berbasis *E-learning*):

1. Seminar Daring Tema " Kesiapan ASN Dalam Kehidupan New Normal" tanggal 8 Juni 2020
2. Seminar Daring Tema "Kinerja ASN di Era New Normal" tanggal 1 Juli 2020
3. Seminar Daring Tema "Komitmen dan Peran ASN : Ayo Bangkit Jogo Rogo, Jogo Tonggo, Lawan COVID - 19" tanggal 29 September 2020
4. Seminar Daring Tema ""ASN Berani AKSI di Era Next Normal" tanggal 2 Desember 2020
5. Pelatihan Teknis Analisis Jabatan

6. Pelatihan Teknis Pengelolaan Aset Sekolah
7. Pelatihan Teknis Penyusunan Rancangan Undang-Undang
8. Pelatihan Teknis Administrasi Dasar
9. Pelatihan Teknis TOC
10. Pelatihan Teknis Pengelolaan Informasi Publik
11. Pelatihan Teknis Perencanaan Pembangunan
12. Pelatihan Teknis Penatausahaan Keuangan Sekolah
13. Pelatihan Teknis Barang/Jasa
14. Pelatihan Local Government Leadership Training
15. Pelatihan Camat Adaptasi Tatahan Kebiasaan Baru

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi dari 1 (satu) kegiatan dengan 4 (empat) indikator rata-rata capaian kinerjanya 100 % atau **"Sangat Baik"**.

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.4 dibawah ini :

Tabel 2.4
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

| Program/Kegiatan | Indikator Kinerja | Kinerja | | | Anggaran | | |
|-------------------------------------|---|------------------|------------------|---------|--------------------|-------------|---------|
| | | Target | Realisasi | Capaian | Alokasi | Realisasi | Capaian |
| Perencanaan Pengembangan Kompetensi | Jumlah Metode Pengembangan Kompetensi yang disusun/disempurnakan | 1 dok | 1 dok | 100% | 182.200.000 | 154.995.400 | 85% |
| | Jumlah OPD/Kab/Kota yang dilakukan Analisis Pengembangan Kompetensi | 36 Kab/Kota /OPD | 36 Kab/Kota /OPD | 100% | | | |
| | Jumlah perangkat pembelajaran yang disusun/disempurnakan | 8 dok | 8 dok | 100% | | | |
| | Jumlah Tenaga Pengembang Kompetensi yang Ditingkatkan Kompetensinya | 53 orang | 53 orang | 100% | | | |
| | | | | | Rata - rata | 85% | |

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi sebesar 100 % dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 85 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2020 rata-rata telah memenuhi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 85% tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dan Tenaga Pengembang Kompetensi **"Baik"**. dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 27.204.600,- atau sebesar 15%

c.2 Rencana Aksi

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

- 1) Peningkatan koordinasi lintas sub bidang dan bidang di lingkungan BPSDMD, OPD Provinsi Jawa Tengah dan OPD Kabupaten Kota terkait dengan Kegiatan Pengkajian dan Pengembangan Diklat;
- 2) Melakukan pengawasan melekat pada staf agar dapat melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100 % dan anggaran sebesar 85 %, sehingga dapat dikategorikan "**Sangat Baik**" artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan.

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 2020 adalah sebagai berikut :

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

Semarang, Januari 2021

Mengetahui
KEPALA BIDANG SERTIFIKASI
KOMPTENSI DAN PENJAMINAN
MUTU



Dra. HENNY KOESDYANTINI, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19630519 198902 2 001

KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN
PERANGKAT PEMBELAJARAN DAN TENAGA
PENGEMBANG KOMPETENSI



JATI WIYONO, SH, M.Si
Pembina
NIP. 196306061993111001

DAFTAR ISI

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

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama

KATA PENGANTAR

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

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

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas penjaminan mutu pengembangan kompetensi Sumber Daya Aparatur sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahunan 2020, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2020 dan Rencana Strategik 2019-2023 serta Rencana Kerja Perubahan (RENJA) Tahun 2020 yang telah ditetapkan.

Semarang, Januari 2021
SUB BIDANG
PENJAMINAN MUTU DAN KERJASAMA


MOCHAMAD SAID, SH
Penata Tingkat I

NIP. 19671203 198703 1 003

BAB I

PENDAHULUAN

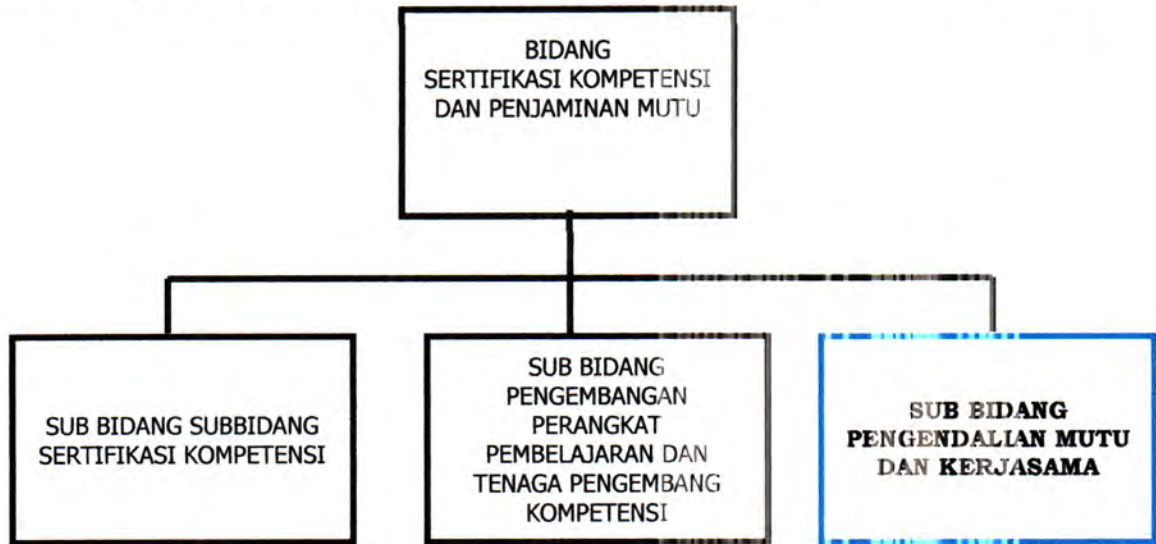
A. Tugas Jabatan

Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengendalian mutu dan kerjasama, yang meliputi :

- 1) menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang pengendalian mutu dan kerjasama;
- 2) menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis dibidang pengendalian mutu dan kerjasama;
- 3) menyiapkan bahan sertifikasi dan akreditasi;
- 4) menyiapkan bahan rekomendasi pelaksanaan kerjasama;
- 5) menyiapkan bahan pengembangan kompetensi ASN;
- 6) menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi;
- 7) menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang pengendalian mutu dan kerjasama; dan
- 8) melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan

B. Struktur Jabatan

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020. Secara lengkap Perjanjian Kepala Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program.

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

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini:

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama

| No | Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | | | | Capaian |
|--------------------------|---|---|-------------|-----------|-----|-----|-----|-------------|
| | | | | Tw1 | Tw2 | Tw3 | Tw4 | |
| 1 | Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi | 1. Jumlah pelatihan yang di akreditasi | 2 jenis | - | - | - | 3 | 3 jenis |
| | | 2. Jumlah Dokumen pemeliharaan standar mutu | 1 dok | - | - | - | 1 | 1 dok |
| | | 3. Jumlah dokumen hasil evaluasi pasca pelatihan | 29 dok | - | - | - | 29 | 29 dok |
| | | 4. Jumlah pengembangan kompetensi yang dievaluasi | 33 angkatan | - | - | - | 33 | 33 angkatan |
| | | 5. Jumlah Pedoman Teknis Pengembangan Kompetensi yang Disusun/Disempurnakan | 1 dok | - | - | - | 1 | 1 dok |
| Rata-rata capaian | | | | | | | | 100% |

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama dari 1 (satu) kegiatan dengan 5 (lima) indikator rata-rata capaian kinerjanya 100% atau "Baik "

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

Tabel 2.4
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

| Program/Kegiatan | Indikator Kinerja | Kinerja | | | Anggaran | | |
|---|--|-------------|-------------|---------|-------------|------------|---------------|
| | | Target | Realisasi | Capaian | Alokasi | Realisasi | Capaian |
| Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi | Jumlah pelatihan yang di akreditasi | 2 jenis | 2 jenis | 100% | 146.376.000 | 68.937.722 | 46,89% |
| | Jumlah Dokumen pemeliharaan standar mutu | 1 dok | 1 dok | 100 % | 34.288.000 | 33.788.000 | 98,54% |
| | Jumlah dokumen hasil evaluasi pasca pelatihan | 29 dok | 29 dok | 100% | 3.826.000 | 3.826.000 | 100% |
| | Jumlah pengembangan kompetensi yang dievaluasi | 33 angkatan | 33 angkatan | 100% | 54.144.000 | 51.013.587 | 94,21% |
| | Jumlah Pedoman Teknis Pengembangan Kompetensi yang Disusun/Disempurnakan | 1 dok | 1 dok | 100% | 2.069.000 | 2.069.000 | 100% |
| | Rata – Rata | | | | | | 66,32% |

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama sebesar 100% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 66,32 %. Hal ini

menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2020 rata-rata telah melebihi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 66,32% tersebut artinya kinerja Sub Bidang Penjaminan Mutu dan Kerjasama "**Cukup**" dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 81.068.691,- atau sebesar 33,68 %.

c.2 Rencana Aksi

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

- 1) Penyampaian laporan hasil evaluasi pra penyelenggaraan pelatihan, evaluasi tenaga pengajar dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan kepada bidang, sekretariat dan widyaiswara.
- 2) Melakukan pembinaan dan pengawasan melalui evaluasi dan monitoring terhadap penyelenggaraan pelatihan yang dilaksanakan di kabupaten/kota dan alumni pelatihan dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah yang ada di kabupaten/kota.
- 3) Melakukan rapat bulanan dengan Tim Komite Penjaminan Mutu Pelatihan.
- 4) Melakukan rapat terkait dengan pemeliharaan ISO 9001:2015
- 5) Melakukan konsultasi akreditasi lembaga pelatihan ke Kementerian / Lembaga Teknis yang terkait.
- 6) Melakukan pembahasan dengan Akademisi / Praktisi dalam penyusunan pedoman / petunjuk teknis.
- 7) Melakukan pengawasan melekat pada pelaksana agar dapat melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100% dan anggaran sebesar 66,32 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 81.068.691,- atau sebesar 33,68 %.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama tahun 2020 adalah sebagai berikut :

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

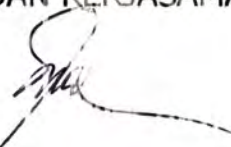
Semarang, Januari 2021

Mengetahui
KEPALA BIDANG SERTIFIKASI
KOMPETENSI DAN PENJAMINAN MUTU



Dra. HENNY KOESDYANTINI, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19630519 198902 2 001

KEPALA SUB BIDANG PENGENDALIAN
MUTU DAN KERJASAMA



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

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| KATA PENGANTAR | 2 |
| DAFTAR ISI | |
| DAFTAR TABEL | |
| DAFTAR GAMBAR | |
| BAB I PENDAHULUAN | 3 |
| A Tugas Jabatan | 3 |
| B Struktur Jabatan | 4 |
| BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN | 5 |
| A Perjanjian Kinerja | 5 |
| B Capaian Kinerja | 5 |
| C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi | 7 |
| BAB III PENUTUP | 8 |
| A Kesimpulan | 8 |
| B Rekomendasi | 8 |

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi pada Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

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

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

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Perubahan Tahunan 2020, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2020 dan Rencana Strategik 2019-2023 serta Rencana Kerja Perubahan (RENJA) Tahun 2020 yang telah ditetapkan.

Semarang, Januari 2020

KEPALA SUB BIDANG SERTIFIKASI KOMPETENSI


DRA. HERAWATI WIDYARINI, MM

Pembina

NIP. 19690817 199603 2 004

BAB I

PENDAHULUAN

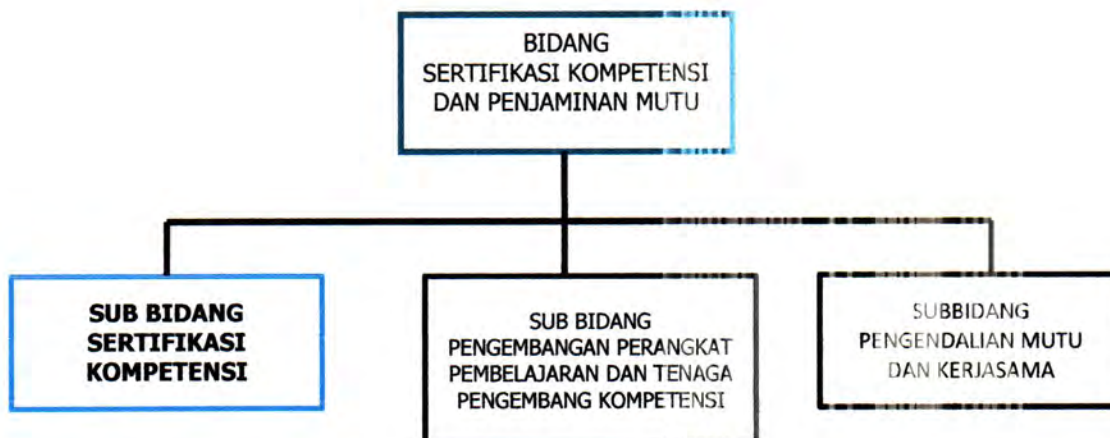
A. Tugas Jabatan

Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 8 tahun 2016 tentang tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang sertifikasi kompetensi, yang meliputi :

- 1) menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang sertifikasi kompetensi;
- 2) menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di bidang Sertifikasi Kompetensi;
- 3) menyiapkan bahan pengelolaan perangkat sertifikasi kompetensi ASN;
- 4) menyiapkan bahan sertifikasi kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Daerah dan kabupaten/kota;
- 5) menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang sertifikasi kompetensi; dan
- 6) Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

B. Struktur Jabatan

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 yaitu Kegiatan Sertifikasi Kompetensi Aparatur Sipil Negara. Secara lengkap Perjanjian Kepala Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program.

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

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini:

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi

| No | Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | | | | Capaian |
|--------------------------|---|--|--------------|-----------|--------|--------------|-----------|-----------------|
| | | | | Tw1 | Tw2 | Tw3 | Tw4 | |
| 1 | Kegiatan Sertifikasi Kompetensi ASN | Jumlah ASN yang tersertifikasi kompetensinya | 90 orang | 0 | 0 | 0 | 120 orang | 120 orang |
| 2 | Kegiatan Pengembangan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara | Jumlah Kualifikasi Assessor Kompetensi yang dimiliki Jumlah Skema Sertifikasi yang dilaksanakan | 0 1 skema | 0 0 | 0 0 | 0 1 skema | 0 0 | 0 1 skema |
| Rata-rata capaian | | | | | | | | 132,96 % |

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi 120 orang dan 1 skema dengan capaian 132,96% atau **"Sangat Baik"**

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

Tabel 2.4
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

| Program /Kegiatan | Indikator Kinerja | Kinerja | | | Anggaran | | |
|--|---|---------|-----------|---------|------------|------------|---------------|
| | | Target | Realisasi | Capaian | Alokasi | Realisasi | Capaian |
| Kegiatan Uji Sertifikasi Kompetensi | Jumlah ASN yang tersertifikasi kompetensinya | 90 | 120 | 133,33% | 5.000.000 | 600.000 | 12% |
| Kegiatan Pengembangan Lembaga Sertifikasi Kompetensi | Jumlah Kualifikasi Asessor Kompetensi yang dimiliki | 0 | 0 | 0 | 37.146.000 | 35.422.900 | 95,36% |
| | Jumlah Skema Sertifikasi yang dilaksanakan | 1 | 1 | 100% | | | |
| Rata-rata capaian | | | | | | | 85,47% |

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi sebesar 132,96% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 85,47%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2020 rata-rata telah melebihi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 85,47% tersebut artinya kinerja Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi **"Baik"** dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 6.123.100 atau sebesar 14,53%.

c.2 Rencana Aksi

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

- 1) Peningkatan koordinasi lintas sub bidang dan bidang di lingkungan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dan OPD Provinsi Jawa Tengah terkait dengan Sertifikasi Kompetensi ASN;

- 2) Peningkatan koordinasi dengan OPD Kabupaten / Kota di Jawa Tengah terkait Uji Kompetensi yang efektif dan efisien dan terintegrasi.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 132,96 % dan anggaran sebesar 85,47 % sehingga dapat dikategorikan "**Sangat Baik**" artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 6.123.100 atau sebesar 14,53%.

Rekomendasi

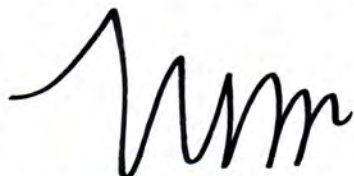
Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Sertifikasi Kompetensi tahun 2021 adalah sebagai berikut :

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

Semarang, Januari 2021

Mengetahui
KEPALA BIDANG SERTIFIKASI
KOMPETENSI DAN PENJAMINAN MUTU

KEPALA SUB BIDANG
SERTIFIKASI KOMPETENSI



Dra. HENNY KOESDYANTINI, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19630519 198902 2 001



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

KATA PENGANTAR

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

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

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

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

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

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

Semarang, Januari 2021

KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS UMUM



LILIK BUDI IRWANTO, S.Sos, MPA

Penata

NIP. 19770722 201001 1 014

DAFTAR ISI

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

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum

DAFTAR TABEL

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

DAFTAR GAMBAR

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

BAB I

PENDAHULUAN

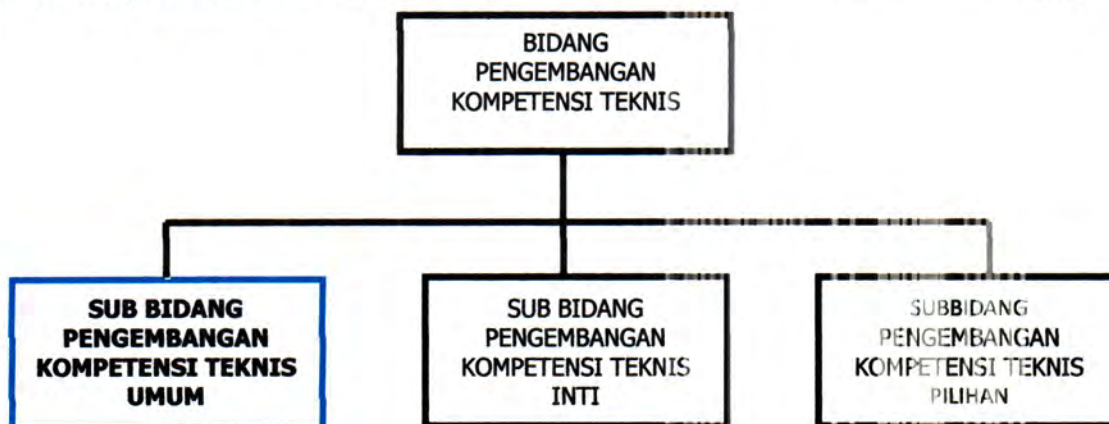
A. Tugas Jabatan

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

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

B. Struktur Jabatan

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2020 meliputi Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis pada Sub Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum.

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

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program. Adapun yang menjadi acuan target kinerja adalah perjanjian kinerja yang telah disesuaikan / perubahan. Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagaimana tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 sebagaimana tabel 2.2 di bawah ini :

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum

| No | Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | | Realisasi | | | | Capaian |
|--------------------------|--|--|---------|---------|-----------|-----|-----|-----|--------------|
| | | | Semula | Menjadi | Tw1 | Tw2 | Tw3 | Tw4 | |
| 1 | Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum | Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis Umum | 940 org | 880 org | 150 | 240 | 240 | 250 | 880 org |
| Rata-rata capaian | | | | | | | | | 100 % |

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

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

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

| Program / Kegiatan | Indikator Kinerja | Kinerja | | | Anggaran | | |
|---|--|---------|-----------|---------|-------------|-------------|---------|
| | | Target | Realisasi | Capaian | Alokasi | Realisasi | Capaian |
| Kegiatan 1.1 Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum | Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis Umum | 880 | 880 | 100 % | 359.916.000 | 319.947.433 | 88,77 % |

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum sebesar 100% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 88,77%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2020 sudah memenuhi target yang ditetapkan, dengan capaian serapan anggaran sejumlah 88,77% atau terdapat efisiensi sebesar Rp 40.418.567 atau 11,23%, yang artinya capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum tergolong dalam kategori **"Baik"**.

c.2 Rencana Aksi

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

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

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100% dan anggaran sebesar 88,77%, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja sudah memenuhi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp 40.418.567,- atau sebesar 11,23 %.

B. Rekomendasi

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

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

Semarang, Januari 2021

Mengetahui
Pit. KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS
Sekretaris,


ANDIK ARIF ASYAFII, SH, MM
Pembina Tingkat I
NIP. 19651109 198703 1 010

KEPALA SUB BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
TEKNIS UMUM


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

KATA PENGANTAR

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

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

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

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

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

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

Semarang, Januari 2021

KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS INTI



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

DAFTAR ISI

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

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti

DAFTAR TABEL

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

DAFTAR GAMBAR

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

BAB I

PENDAHULUAN

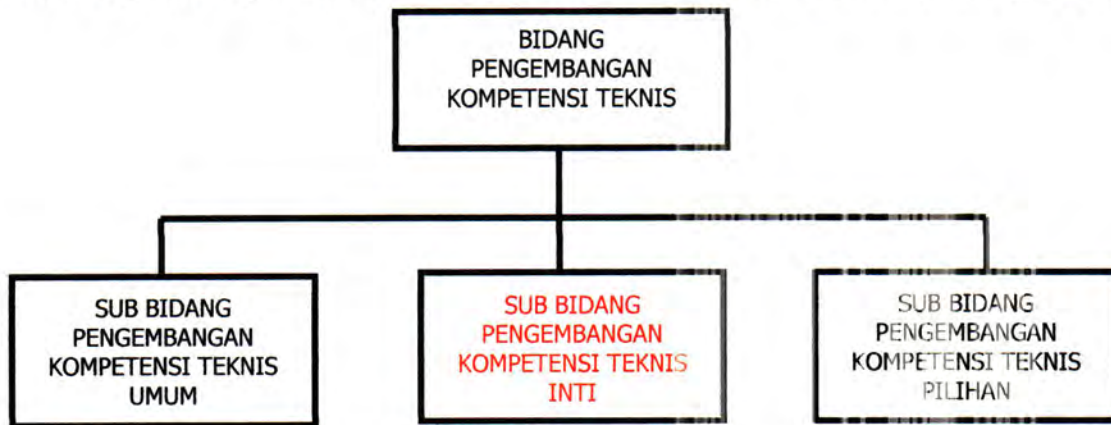
A. Tugas Jabatan

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

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

B. Struktur Jabatan

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2020 meliputi Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis pada Sub Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Inti.

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

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program. Adapun yang menjadi acuan target kinerja adalah perjanjian kinerja yang telah disesuaikan / perubahan. Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagaimana tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 sebagaimana tabel 2.2 di bawah ini :

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan

| No | Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | | | | Capaian |
|---------------------------------|--|--|--------|-----------|-----|-----|-----|--------------|
| | | | | TW1 | TW2 | TW3 | TW4 | |
| 1 | Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti | Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Diklat Teknis Inti | 135 | 65 | 0 | 0 | 70 | 135 |
| <i>Rata-rata capaian</i> | | | | | | | | 100 % |

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

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

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

| Program / Kegiatan | Indikator Kinerja | Kinerja | | | Anggaran | | |
|---|--|---------|-----------|---------|-------------|-------------|---------|
| | | Target | Realisasi | Capaian | Alokasi | Realisasi | Capaian |
| Kegiatan 1.1 Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti | Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis inti | 135 | 135 | 100 % | 355.065.000 | 324.250.275 | 91,32 % |

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan sebesar 100% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 91,32 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2020 sudah memenuhi target yang ditetapkan, dengan capaian serapan anggaran sejumlah 89,33 % atau terdapat efisiensi sebesar Rp 30.814.725,- atau 8,68 %, yang artinya capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan tergolong dalam kategori **"Baik"**.

c.2 Rencana Aksi

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

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

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100% dan anggaran sebesar 89,33 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja sudah memenuhi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp 30.814.725,- atau sebesar 8,68 %.

B. Rekomendasi

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

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

Semarang, Januari 2021

Mengetahui
Pit. KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS
Sekretaris


ANDIK ARIF ASYAFII, SH, MM
Pembina Tingkat I
NIP. 19651109 198703 1 010

KEPALA SUB BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
TEKNIS INTI


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

KATA PENGANTAR

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

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

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

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

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

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

Semarang, Januari 2021

KEPALA SUB BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS PILIHAN



V.W. AGUSTINI STYAS, SH, M.Si

Pembina

NIP. 19700817 199503 2 006

DAFTAR ISI

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

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan

DAFTAR TABEL

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

DAFTAR GAMBAR

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

BAB I

PENDAHULUAN

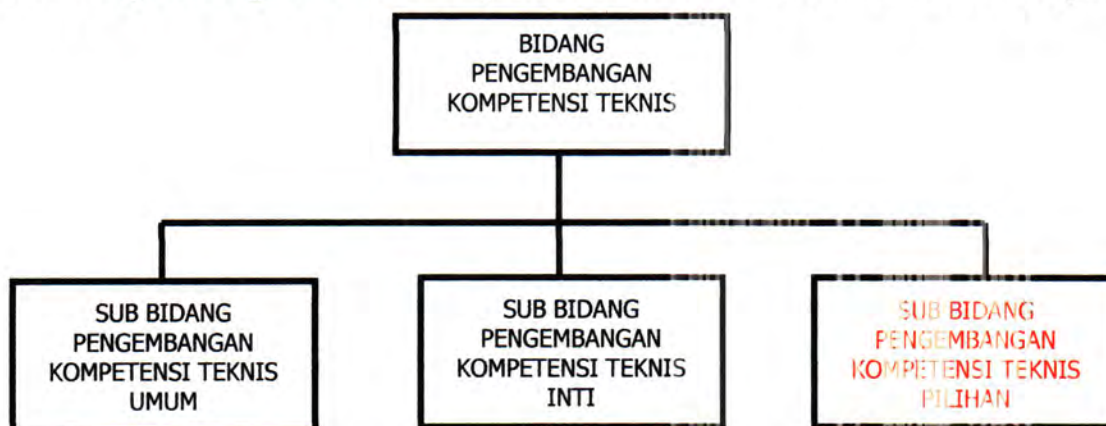
A. Tugas Jabatan

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

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

B. Struktur Jabatan

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2020 meliputi Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis pada Sub Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan.

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

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program. Adapun yang menjadi acuan target kinerja adalah perjanjian kinerja yang telah disesuaikan / perubahan. Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagaimana tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 sebagaimana tabel 2.2 di bawah ini :

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan

| No | Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | | | | Capaian |
|--------------------------|---|---|--------|-----------|-----|-----|-----|--------------|
| | | | | TW1 | TW2 | TW3 | TW4 | |
| 1 | Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan | Jumlah ASN/PNS yang Mengikuti Diklat Teknis Pilihan | 210 | 30 | 0 | 30 | 150 | 210 |
| Rata-rata capaian | | | | | | | | 100 % |

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

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

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

| Program / Kegiatan | Indikator Kinerja | Kinerja | | | Anggaran | | |
|--|---|---------|-----------|---------|-------------|-------------|---------|
| | | Target | Realisasi | Capaian | Alokasi | Realisasi | Capaian |
| Kegiatan 1.1 Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan | Jumlah peserta pengembangan kompetensi teknis pilihan | 210 | 210 | 100 % | 227.413.000 | 203.156.425 | 89,33 % |

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan sebesar 100% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 89,33 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2020 sudah memenuhi target yang ditetapkan, dengan capaian serapan anggaran sejumlah 89,33 % atau terdapat efisiensi sebesar Rp 24.256.575,- atau 10,66 %, yang artinya capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan tergolong dalam kategori **"Baik"**.

c.2 Rencana Aksi

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

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

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan di atas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100% dan anggaran sebesar 89,33 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja sudah memenuhi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi sebesar Rp 24.256.575,- atau sebesar 10,66 %.

B. Rekomendasi

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

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

Semarang, Januari 2021

Mengetahui
Plt. KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS
Sekretaris


ANDIK ARIF ASYAFII, SH, MM
Pembina Tingkat I
NIP. 19651109 198703 1 010

KEPALA SUB BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
TEKNIS PILIHAN


VW. AGUSTININGTYAS, SH, M.Si
Pembina
NIP. 19651109 199503 2 006

DAFTAR ISI

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

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional

KATA PENGANTAR

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

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Sub Bidang 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 untuk menyampaikan bahan penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional.

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

Semarang, 2021
KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS JABATAN FUNGSIONAL



MARINI HASID, S.STP

Penata Tk. I

NIP. 19830428 200312 2 001

BAB I

PENDAHULUAN

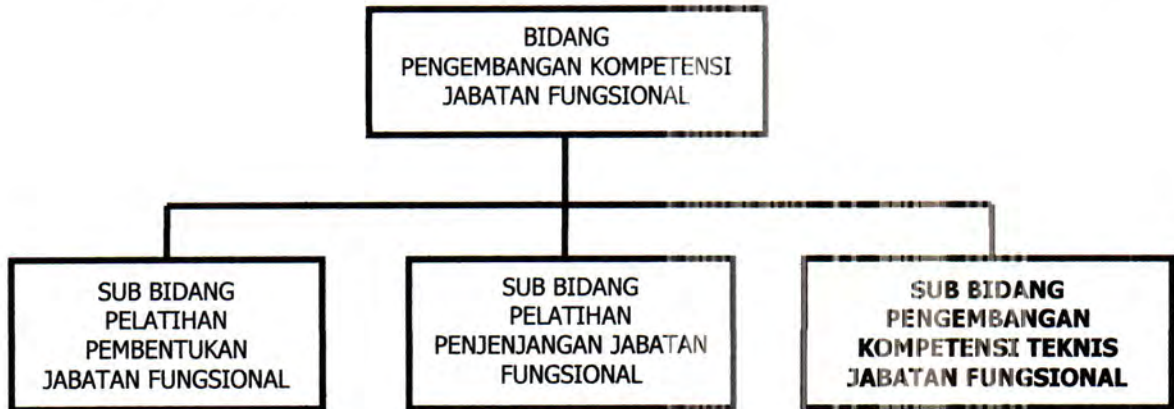
A. Tugas Jabatan

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

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

B. Struktur Jabatan

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 08 Januari 2020 meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- Pelatihan Asesor Kompetensi;
- Pelatihan Fungsional Agribisnis Padi Organik Bagi Penyuluh Pertanian.

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

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program.

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

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional

| 0 | Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | | | | Capaian |
|---|--|--|--------|-----------|-----|-------|--------------------------|--------------|
| | | | | Tw1 | Tw2 | Tw3 | Tw4 | |
| 1 | Sub Bidang Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional | Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional | 35 | | | | | |
| | - Pelatihan Fungsional Agribisnis Padi Organik Bagi Penyuluh Pertanian | | 35 | 0 | 0 | 100 % | 0 | 100 % |
| | | | | | | | Rata-rata capaian | 100 % |

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional dari 1 (satu) kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kinerjanya 100 % atau "Baik" hal ini disebabkan karena program tetap berlanjut walaupun adanya refocusing anggaran akibat covid19.

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Pelatihan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.4 dibawah ini :

Tabel 2.4
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

| Program/Kegiatan | Indikator Kinerja | Kinerja | | | Anggaran | | |
|---|--|------------|------------|---------|-----------------------|-------------------|---------|
| | | Target | Realisasi | Capaian | Alokasi | Realisasi | Capaian |
| Kegiatan 1.1 Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti | Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional | 35 peserta | 35 peserta | 100 % | Rp. Rp. 10.040.000 | Rp. 10.015.400 | 99,75 % |

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional sebesar 100 % dan realisasi anggaran sebesar 99,75 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2020 dengan capaian serapan anggaran sejumlah 99,75 % tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional "**Baik**" karena target dan realisasi anggaran sesuai sebesar Rp. 10.015.400,- atau sebesar 99,75 %.

c.2 Rencana Aksi

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

- 1) Penyusunan perencanaan
- 2) Peningkatan koordinasi lintas Kementerian, Lembaga dan OPD Provinsi dan Kabupaten/Kota se - Jawa Tengah.
- 3) Melakukan pengawasan melekat pada staf agar dapat melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.
- 4) Untuk mendukung upaya Pemerintah dalam penanganan *Covid-19*, sehingga pelaksanaan pelatihan dilaksanakan secara *E-Learning*

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100 % dan anggaran sebesar 99,75 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja telah memenuhi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran sebesar Rp. 10.015.400,- atau 99,75 %.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Tahun 2020 adalah sebagai berikut :

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

Semarang,

2021

Mengetahui
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS

KEPALA SUB PENGEMBANGAN
KOMPETENSI TEKNIS
JABATAN FUNGSIONAL


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


MARINI HASID, S.STP
Penata Tingkat I
NIP. 198304282003122001

DAFTAR ISI

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

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional

KATA PENGANTAR

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

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

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

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2020, Perjanjian Kinerja perubahan Tahun 2020 dan Rencana Strategik 2013-2018 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2020 yang telah ditetapkan.

Semarang, 2021

Sub Bidang
Pembentukan Jabatan Fungsional



SRI MARYUNI, S.Pd, MM

Penata TK. I

NIP. 19730608 199303 2 003

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

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

- a) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional;
- b) Menyiapkan bahan pengorinasian kebijakan teknis di Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional;
- c) Menyiapkan bahan penyelenggaraan Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional;
- d) Menyiapkan bahan pengelolaan perangkat pembelajaran;
- e) Menyaipakan bahan kerjasama Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional;
- f) Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional;
- g) Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan;

B. Struktur Jabatan

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Kepala Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional pada pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 8 Januari 2020 meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

1. Pelatihan Pengembangan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Angkatan I dan II

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

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program.

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

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini:

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional

| No | Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | | | | Capaian |
|--------------------------|--|---|------------|-----------|-----|-----|-----|--------------|
| | | | | TW1 | TW2 | TW3 | TW4 | |
| 1 | Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional | Jumlah peserta setelah reconfusing Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional | 70 peserta | | | | | 100 % |
| | a. Pelatihan Pengembangan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Angkatan I dan II | | 70 peserta | 70 | 70 | 70 | 70 | 100 % |
| Rata-rata capaian | | | | | | | | 100 % |

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional setelah refocusing sebanyak 70 peserta / sebesar 100%.

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.4 dibawah ini :

Tabel 2.4
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

| Program/Kegiatan | Indikator Kinerja | Kinerja | | | Anggaran | | |
|--|--|------------|------------|---------|-------------|-------------|----------------------------------|
| | | Target | Realisasi | Capaian | Alokasi | Realisasi | Capaian |
| 1. Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional | Jumlah peserta dalam SK penetapan Peserta Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional | 70 peserta | 70 peserta | 100% | 496.530.000 | 434.824.000 | 87,57 % (recofusing anggaran) |
| a. Pelatihan Pengembangan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Angkatan I dan II | 70 peserta | 70 peserta | 70 Peserta | 100 % | 496.530.000 | 434.824.000 | 87,57 % (recofusing anggaran) |

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional sebesar 100 % dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2020 sudah memenuhi target yang ditetapkan dengan capaian serapan anggaran sejumlah 87.57% tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional "**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 Organisasi Perangkat Daerah Provinsi melalui pemetaan kebutuhan Pelatihan Jabatan Fungsional;
- 2) Menjalin kerjasama dengan Kementerian Pendidikan/ Lembaga Penyelenggaraan Diklat (LPD) bidang pendidikan;
- 3) Menjaring kebutuhan Pengembangan Kompetensi untuk Jabatan Fungsional, khususnya yang melalui inspassing maupun melalui pengadaan formasi baru pasca program penyederhanaan birokrasi yang dicanangkan oleh Bapak Presiden;
- 4) Untuk mendukung upaya pemerintah dalam penanganan Covid-19, sehingga pelaksanaan pelatihan dilaksanakan secara e-learning.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 90,27 % dan anggaran sebesar 87,57 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja belum memenuhi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 61.706.000,- atau sebesar 12,43 %.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional Tahun 2020 adalah sebagai berikut :

1. Tindak lanjut pasca penyerahan SDM bidang pendidikan (guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah) adalah mengembangkand an meningkatkan kompetensi wajib yang harus dimiliki sesuai dengan peraturan yang berlaku;
2. Perlu diselenggarakan Pelatihan Training Of Trainer (TOT) bagi Widyaiswara BPSDMD Provinsi Jawa Tengah bidang pendidikan, sekaligus untuk memperkuat lembaga BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sebagai lembaga yang terakreditasi dalam Pelatihan di bidang pendidikan;
3. Perlu usulan pengajuan sebagai Lembaga Penyelenggaraan Diklat bidang Pendidikan kepada Kemendikbud;
4. Mapping untuk kebutuhan pengembangan kompetensi seluruh jabatan fungsional yang di Jawa Tengah, khususnya untuk Pelatihan Pembentukan;

5. Evaluasi terhadap pelatihan pembentukan jabatan fungsional sesuai dengan tuntutan kebutuhan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Semarang,

2021

Mengetahui
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL

KEPALA SUB PELATIHAN
PEMBENTUKAN JABATAN FUNGSIONAL

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

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

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| KATA PENGANTAR | 2 |
| DAFTAR ISI | |
| DAFTAR TABEL | |
| DAFTAR GAMBAR | |
| BAB I PENDAHULUAN | 4 |
| A Tugas Jabatan | 4 |
| B Struktur Jabatan | 5 |
| BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN | 6 |
| A Perjanjian Kinerja | 6 |
| B Capaian Kinerja | 6 |
| C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi | 8 |
| BAB III PENUTUP | 9 |
| A Kesimpulan | 9 |
| B Rekomendasi | 9 |

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional

KATA PENGANTAR

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

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

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

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

Semarang, 2021
KEPALA SUB BIDANG PENJENJANGAN
JABATAN FUNGSIONAL


SUHARTO, S.E., M.Si
Pembina
NIP. 19680610 199803 1 006

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

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

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

B. Struktur Jabatan

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Kepala Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional pada pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 8 Januari 2020 meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

1. Pelatihan Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Menengah

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

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional pada Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program.

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

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini:

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional

| No | Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | | | | Capaian |
|--------------------------|--|---|------------|-----------|-----|-----|------------|---------|
| | | | | Tw1 | Tw2 | Tw3 | Tw4 | |
| 1 | Peatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional | Jumlah peserta pelatihan yang ditetapkan dalam SK perolehan peilaian penjenjangan jabatan fungsional. | 30 peserta | | | | | |
| | a. Pelatihan Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Menengah | 30 peserta | 30 peserta | 0 | 0 | 0 | 30 peserta | 100% |
| Rata-rata capaian | | | | | | | | |
| 100 % | | | | | | | | |

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Pelatihan Penjenjangan Jabatan Fungsional dari 1 (satu) kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kerjanya 100% atau **"Baik"**.

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan Sub Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional, realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam DPA untuk membiayai kegiatan sebagaimana tabel 2.4 dibawah ini :

Tabel 2.4
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

| Program/Keg | Indikator Kinerja | Kinerja | | | Anggaran | | |
|--|---|------------|------------|---------|------------------------|---|--|
| | | Target | Realisasi | Capaian | Alokasi | Realisasi | Capaian |
| Kegiatan 1.1 Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan fungsional | Jumlah peserta pelatihan yang ditetapkan dalam SK penetapan pelatihan penjurangan jabatan fungsional. | 30 peserta | 30 peserta | 100% | Rp. 150.895. 000 | Rp. 122.604.673 (total semua pengeluaran) | 81,25% Dengan alasan sbb : - Pelaksanaan Pelatihan dilaksanakan secara full E-Learning, sehingga untuk biaya modul tidak bisa terserap karena modul secara online - Untuk perjalanan Dinas luar Provinsi, tidak terserap dikarenakan adanya aturan PSBB |

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional sebesar 100% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 81,25%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2020 rata-rata belum memenuhi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 81,25% tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional "**Baik**" dan terdapat selisih anggaran sebesar Rp. 28.290.327,- atau sebesar 18,75% .

c.2 Rencana Aksi

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

- 1) Penyusunan perencanaan
- 2) Peningkatan koordinasi lintas OPD Provinsi dan Kabupaten/Kota di lingkungan Jawa Tengah.
- 3) Melakukan pengawasan melekat pada staf agar dapat melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.
- 4) Untuk mendukung upaya Pemerintah dalam penanganan *Covid-19*, sehingga pelaksanaan pelatihan dilaksanakan secara *E-Learning*

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100% sehingga dapat dikategorikan "**Baik**". Sementara dari segi penyerapan anggaran sebesar 81,25% yang artinya capaian kinerja telah memenuhi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 28.290.327,- atau sebesar 18,75%.

Pelaksanaan Kegiatan pada Tahun 2020, tidak bisa tercapai 100% baik fisik maupun keuangan dikarenakan Pelaksanaan Pelatihan dilaksanakan secara E-Learning, sehingga masih ada anggaran yang belum terserap di biaya modul dan perjalanan dinas luar Provinsi.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pelatihan Penjurusan Jabatan Fungsional Tahun 2020 adalah sebagai berikut :

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

Semarang,

2021

Mengetahui

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL

KEPALA SUB PELATIHAN
PENJENJANGAN JABATAN FUNGSIONAL

Dra. SRI WIDIASTUTI, M.Si

Pembina Tk. I

NIP. 19641217 1999002 2 001

SUHARTO, S.E., M.Si

Pembina

NIP. 19680610 199803 1 006

DAFTAR ISI

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

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 2.1 Rentang Pengukuran Capaian Kinerja ----- --- | 8 |
| Tabel 2.2 Pengukuran Kinerja Sub Bidang Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator ----- -- | 9 |
| Tabel 2.3 Pencapaian Kinerja dan Anggaran (<i>cost peroutcome</i>) ---- --- | 10 |

DAFTAR GAMBAR

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

KATA PENGANTAR

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

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

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas.

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

Semarang,

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


MUSTAFI SH, MH

Penata TK/ I (III/d)

NIP. 19751027 200501 1 005

BAB I

PENDAHULUAN

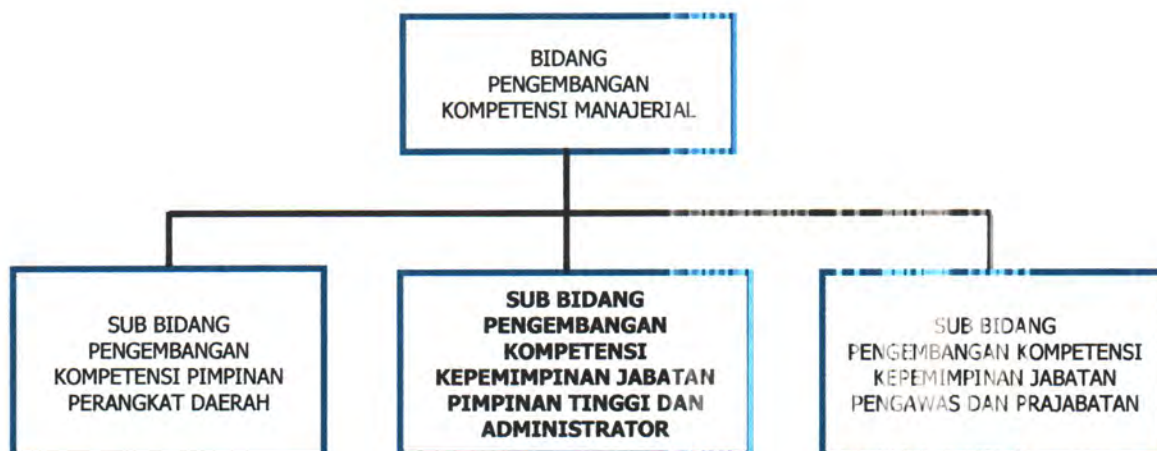
A. Tugas Jabatan

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

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

B. Struktur Jabatan

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Sub Bidang Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2018 meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

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

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

B. Capaian Kinerja

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

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

Capaian kinerja Sub Bidang Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program.

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

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini:

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

| No | Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | | | | % Capaian |
|--------------------------|--|---|--------------------|-----------|-----|-----|-----|--------------------|
| | | | | Tw1 | Tw2 | Tw3 | Tw4 | |
| 1 | Pelatihan Struktural Jabatan Administrator | Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Administrator | 100% (46 orang) | | | | | 102% (47 orang) |
| 2 | Pelatihan Struktural Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama | Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Pimpinan Tinggi Pratama | 100% (60 orang) | | | | | 100% (60 orang) |
| Rata-rata capaian | | | | | | | | 101% |

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator dari 1 (satu) kegiatan dengan 2 (dua) indikator sub kegiatan dengan rata-rata capaian kerjanya 101% atau **"Sangat Baik"**.

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

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

| Program/Kegiatan | Indikator Kinerja | Kinerja | | | Anggaran | | |
|--|---|----------|-----------|---------|-------------|-------------|---------|
| | | Target | Realisasi | Capaian | Alokasi | Realisasi | Capaian |
| Pelatihan Struktural Jabatan Administrator | Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Administrator | 46 orang | 47 orang | 102% | 557.392.000 | 153.730.100 | 27,58% |
| Pelatihan Struktural Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama | Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Pimpinan Tinggi Pratama | 60 orang | 60 orang | 100% | 785.851.000 | 553.374.800 | 70,41 % |
| Rata-rata capaian | | | | | | | 52,64 % |

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator sebesar 101% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 52,64 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2020 rata-rata memenuhi target yang ditetapkan dengan capaian serapan anggaran sejumlah 52,64% tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator **"baik"** dan terdapat anggaran sebesar Rp.

636.138.100 atau sebesar 47,36% dengan penjelasan kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebanyak Rp. 636.138.100 yang tidak dapat diserap, karena sesuai kebijakan LAN dilakukan substitusi metode pelatihan antara lain untuk kegiatan studi lapangan dilaksanakan dengan mengganti menjadi metode distance learning / e-learning.

c.2 Rencana Aksi

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

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

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 101% dan anggaran sebesar 52,64 %, sehingga dapat dikategorikan “Baik” artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dan terdapat anggaran sebesar Rp. 636.138.100 atau sebesar 47,36% yang tidak dapat diserap dengan penjelasan kegiatan studi lapangan Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilaksanakan dengan mengganti menjadi metode distance learning / e-learning.

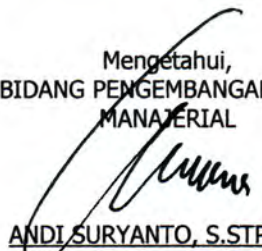
B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator tahun 2020 adalah sebagai berikut :

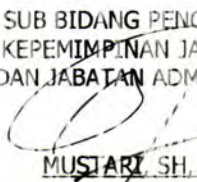
1. Koordinasi dengan LAN untuk melaporkan tentang perubahan dan penjadwalan ulang pelaksanaan kegiatan;
2. Koordinasi intensif dengan LAN mengingat kewenangan LAN, dan juga koordinasi dengan Kabupaten/Kota untuk perubahan metoda pelaksanaan pembelajaran yang hampir disemua materi pembelajaran dilakukan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

Semarang, 2020

Mengetahui,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI
MANAJERIAL


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

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


MUSTARI, SH, MH
Penata Tk. I
NIP. 19751027 200501 1 005

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| KATA PENGANTAR | 2 |
| DAFTAR ISI | |
| DAFTAR TABEL | |
| DAFTAR GAMBAR | |
| BAB I PENDAHULUAN | 3 |
| A Tugas Jabatan | 3 |
| B Struktur Jabatan | 6 |
| BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN | 9 |
| A Perjanjian Kinerja | 9 |
| B Capaian Kinerja | 9 |
| C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi | 12 |
| BAB III PENUTUP | 17 |
| A Kesimpulan | 17 |

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub bidang Pengembangan Kompetensi
Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan

KATA PENGANTAR

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

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

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas.

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

Semarang,

KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI KEPEMIMPINAN JABATAN
PENGAWAS DAN PELATIHAN PRAJABATAN



ATTHATHUR MASSALENA AM, SE, MM

Penata

NIP. 19760716 201001 1 003

BAB I

PENDAHULUAN

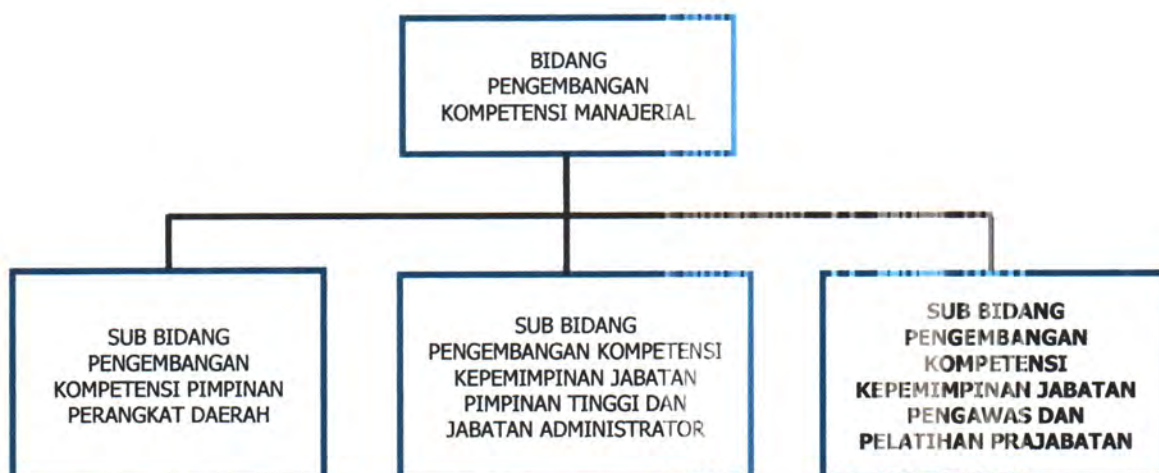
A. Tugas Jabatan

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

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

B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi
Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan
Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

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

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

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

B. Capaian Kinerja

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

Penundaan pengangkatan CPNS Formasi Tahun 2019 berdampak pada target kinerja kegiatan Pelatihan Dasar CPNS tahun 2020 yang perlu disesuaikan, selain itu guna tetap tercapainya target kinerja dan dengan latar belakang pandemi Covid-19, BPSDMD melakukan perubahan metode pelaksanaan pengembangan kompetensi yang semula menggunakan Klasikal

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

Capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program.

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

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

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

| No | Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | | | | % Capaian |
|----|---|--|-------------------|--------------------------|-----|-----------------|-----------------|---------------------|
| | | | | Tw1 | Tw2 | Tw3 | Tw4 | |
| 1 | Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas | Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas | 100% (42 orang) | - | - | - | 100% (42 orang) | 100% (42 orang) |
| 2 | Pelatihan Dasar CPNS | Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS | 100% (1112 orang) | 99,82% (1110 orang) | - | - | - | 99,82% (1110 orang) |
| 3 | Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial Kader Potensial | Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Manajerial | 100% (80 Orang) | - | - | 100% 40 (orang) | 100% (80 orang) | 100% (80 orang) |
| | | | | Rata-rata capaian | | | | 99,61% |

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

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

| Program/Kegiatan | Indikator Kinerja | Kinerja | | | Anggaran | | |
|--|--|------------|------------|---------|---------------|---------------|---------|
| | | Target | Realisasi | Capaian | Alokasi | Realisasi | Capaian |
| Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas | Jumlah Peserta Pelatihan Struktural Jabatan Pengawas | 42 orang | 42 orang | 100% | 567.053.000 | 155.987.200 | 27,51% |
| Pelatihan Dasar CPNS | Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS | 1112 orang | 1110 orang | 99,82% | 3.953.252.000 | 3.322.642.455 | 84.04% |
| Pengembangan Kompetensi Manajerial Kader Potensial | Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Manajerial | 80 orang | 80 orang | 100% | 71.280.000 | 63.707.000 | 89.37% |
| | | | | Jumlah | 4.591.585.000 | 3.542.336.655 | 77,14% |
| | | | | | | Rata-rata | |

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan sebesar 99,61% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 77,14 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2020 rata-rata memenuhi target yang ditetapkan dengan capaian serapan anggaran sejumlah 77,14% tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan "**baik**" dan terdapat anggaran sebesar Rp. 1.049.248.345 atau sebesar 22,86% dengan perincian kegiatan pelatihan dasar CPNS terdapat sisa lelang makan dan minum peserta pelatihan sebanyak Rp527.945.800 serta pada kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas sebanyak Rp. 521.302.545 yang tidak dapat diserap, karena terdapat kebijakan LAN untuk substitusi

metode pelatihan termasuk untuk kegiatan studi lapangan dilaksanakan dengan mengganti menjadi metode distance learning / e-learning.

c.2 Rencana Aksi

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

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

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 99,61% dan anggaran sebesar 77,14 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja hampir memenuhi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran tidak dapat terserap sebanyak 1.049.248.345 atau sebesar 22,86 % dengan penjelasan kegiatan pelatihan dasar CPNS terdapat sisa lelang makan dan minum peserta pelatihan serta pada kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, studi lapangan dilaksanakan dengan mengganti menjadi metode daring (online).

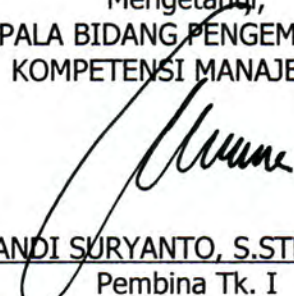
B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan tahun 2020 adalah sebagai berikut :

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

Semarang, 2020

Mengetahui,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI MANAJERIAL


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

KEPALA SUB BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
KEPEMIMPINAN JABATAN PENGAWAS DAN
PELATIHAN PRAJABATAN


ATTHATHUR MASSALEMA AM, SE, MM
Penata
NIP. 19760716 201001 1 003

DAFTAR ISI

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

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi
Pimpinan Perangkat Daerah

DAFTAR TABEL

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

DAFTAR GAMBAR

Halaman

| | |
|--|---|
| Gambar 1.1 Struktur Organisasi Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah ----- | 6 |
|--|---|

KATA PENGANTAR

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

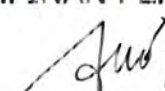
Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus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

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas.

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

Semarang, 2021

KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI PIMPINAN PERANGKAT DAERAH


ARI DHAMAYANTI, M.Psi

Penata Tingkat I

NIP. 19781119 201001 2 008

BAB I

PENDAHULUAN

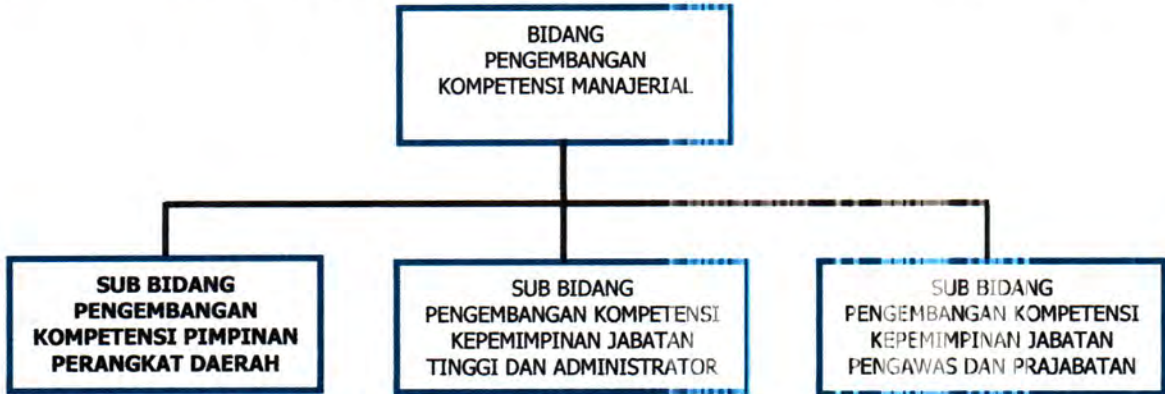
A. Tugas Jabatan

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

- 1) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah;
- 2) Menyiapkan bahan pengoordinasian kebijakan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah;
- 3) Menyiapkan bahan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah;
- 4) Menyiapkan bahan pengelolaan perangkat pembelajaran;
- 5) Menyiapkan bahan kerjasama pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah;
- 6) Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah; dan
- 7) Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

B. Struktur Jabatan

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2020 meliputi kegiatan Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah.

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

B. Capaian Kinerja

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

Selain itu guna tetap tercapainya target kinerja dan dengan latar belakang pandemi Covid-19, BPSDMD melakukan perubahan metode pelaksanaan pengembangan kompetensi yang semula menggunakan Klasikal diubah menjadi *distance learning/e-learning*, sekaligus juga menyesuaikan dengan kebijakan pusat selama masa pandemi Covid-19.

Capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program.

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

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini:

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah

| No | Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | | | | % Capaian |
|--------------------------|---|--|--------------------|-----------|-----|-----|--------------------|--------------------|
| | | | | Tw1 | Tw2 | Tw3 | Tw4 | |
| 1 | Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah | Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah | 100% (30 orang) | - | - | - | 100% (30 orang) | 100% (30 orang) |
| Rata-rata capaian | | | | | | | | 100 % |

Dari tabel 2.2. tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah dari 1 (satu) kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kinerjanya 100 % atau "Baik".

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

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

| Program/Kegiatan | Indikator Kinerja | Kinerja | | | Anggaran | | |
|---|--|----------|-----------|---------|------------|------------|---------|
| | | Target | Realisasi | Capaian | Alokasi | Realisasi | Capaian |
| Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah | Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah | 30 orang | 30 orang | 100 % | 95.663.000 | 82.321.600 | 86,05 % |

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah sebesar 100 % dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 86,05 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2020 memenuhi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 86,05 % tersebut artinya kinerja Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah termasuk dalam kategori "baik" dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp.13.341.400,00 atau sebesar 13,95%.

c.2 Rencana Aksi

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

- 1) Berkonsultasi dan bekerjasama intensif dengan instansi Pembina (BPSDM Kemendagri) dan instansi terkait lainnya, tentang regulasi, model pembelajaran pengembangan kompetensi pimpinan daerah (seminar, workshop, pelatihan jarak jauh, dll), kurikulum dan target peserta;
- 2) Mendorong wacana tentang penyelenggaraan pendalaman tugas anggota DPRD Kab/Kota minimal 1 kali dalam setahun diselenggarakan oleh BPSDM Provinsi Jawa Tengah, agar peran bimbingan dan pengawasan dari BPSDM Provinsi sebagai penjamin mutu dapat dituangkan dalam Permendagri;
- 3) Melakukan analisa kebutuhan pengembangan kompetensi Pemda terkait peningkatan kapasitas eksekutif daerah maupun peningkatan kapasitas Anggota DPRD Kab/Kota.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100% dan anggaran sebesar 86,05 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja memenuhi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp.13.341.400,00 atau sebesar 13,95%.

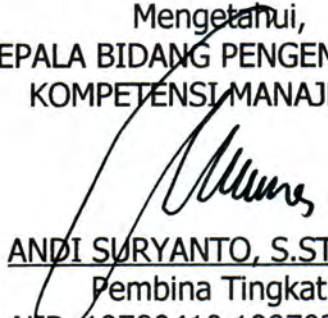
B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah tahun 2021 adalah sebagai berikut :

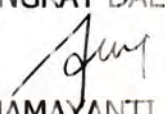
- 1) Perlu dilakukan konsultasi dan koordinasi intensif dengan instansi pembina dan instansi terkait lainnya, tentang regulasi, model pembelajaran, kurikulum dan target peserta pengembangan kompetensi pimpinan daerah;
- 2) Melakukan analisa kebutuhan pengembangan kompetensi Pemda terkait peningkatan kapasitas eksekutif daerah maupun peningkatan kapasitas Anggota DPRD Kab/Kota.

Semarang, 2021

Mengetahui,
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI MANAJERIAL


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

KEPALA SUB BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI PIMPINAN
PERANGKAT DAERAH


ARI DHAMAYANTI, M.Psi
Penata Tingkat I
NIP. 19781119 201001 2 008

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| KATA PENGANTAR | 2 |
| DAFTAR ISI | |
| DAFTAR TABEL | |
| DAFTAR GAMBAR | |
| BAB I PENDAHULUAN | 3 |
| A Tugas Jabatan | 3 |
| B Struktur Jabatan | 6 |
| BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN | 9 |
| A Perjanjian Kinerja | 9 |
| B Capaian Kinerja | 9 |
| C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi | 12 |
| BAB III PENUTUP | 17 |
| A Kesimpulan | 17 |

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bagian Program

KATA PENGANTAR

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

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

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

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

Semarang, 2021
KEPALA SUB BAGIAN PROGRAM



BUDI SANTOSO, SSTP
Penata Tingkat I
NIP. 19810730 200012 1 001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

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

- 1) menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang program;
- 2) menyiapkan bahan dan mengoordinasikan penyusunan perencanaan program dan kegiatan di lingkungan badan;
- 3) menyiapkan bahan pengendalian program dan kegiatan di lingkungan badan;
- 4) menyiapkan bahan pengelolaan data dan informasi di bidang program;
- 5) menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di lingkungan badan; dan
- 6) Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan

B. Struktur Jabatan

Gambar 1.1 Struktur Organisasi
Sub Bagian Program
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Kepala Sub Bagian Program pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 2020 meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

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

Secara lengkap Perjanjian Kepala Sub Bagian Program sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bagian Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program.

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

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Bagian Program pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini:

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bagian Program

| No | Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | | | | % Capaian |
|--------------------------|---|--|--------|-----------|-------|-------|-------|--------------|
| | | | | TW1 | TW2 | TW3 | TW4 | |
| 1 | Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang disusun | 10 Dok | 1 Dok | 3 Dok | 4 Dok | 2 Dok | 100% |
| 2 | Kegiatan Penyusunan Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah | 21 Dok | 4 Dok | 4 Dok | 8 Dok | 5 Dok | 100% |
| Rata-rata capaian | | | | | | | | 100 % |

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bagian Program dari 2 (dua) kegiatan dengan 2 (dua) indikator rata-rata capaian kerjanya 100% atau **"Baik"**

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

Tabel 2.4
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

| Program/Kegiatan | Indikator Kinerja | Kinerja | | | Anggaran | | |
|---|--|---------|-----------|---------|-------------|-------------|---------|
| | | Target | Realisasi | Capaian | Alokasi | Realisasi | Capaian |
| Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang disusun | 10 Dok | 10 Dok | 100% | 122.905.000 | 121.744.153 | 99,06 |
| Kegiatan Penyusunan Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah | 21 Dok | 21 Dok | 100% | 75.873.000 | 71.677.500 | 94,47 |
| Jumlah | | | | | 198.778.000 | 193.421.653 | |
| | | | | | Rata-rata | | 97,30 % |

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bagian Program sebesar 100 % dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 97,30 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2020 rata-rata telah melebihi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 97,30% tersebut artinya kinerja Sub Bagian Program **"Baik"** dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 5.356.347 atau sebesar 2,70%.

c.2 Rencana Aksi

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

- 1) Perencanaan pengembangan kompetensi harus dilaksanakan secara optimal , hasil pelatihan harus berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dan organisasi saat ini dan mendatang;
- 2) Penguatan Teknologi Informasi sebagai pendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi
- 3) Penguatan Perencanaan Penganggaran agar tepat dan efisien serta selaras dan relevan dengan program dan sasaran jangka menengah perangkat daerah yang akan capai

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100% dan anggaran sebesar 97,30 %, sehingga dapat dikategorikan "**Baik**" artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 5.356.347 atau sebesar 2,70%


B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bagian Program tahun 2020 adalah sebagai berikut :

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

Semarang, 2020

Mengetahui
SEKRETARIS BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH


ANDIK ARIF ASYAFII, SH, MM
Pembina
NIP. 19651109 198703 1 010

KEPALA SUB BAGIAN PROGRAM


BUDI SANTOSO, SSTP
Penata Tingkat I
NIP. 19810730 200012 1 001

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| KATA PENGANTAR ----- | 2 |
| DAFTAR ISI----- | |
| DAFTAR TABEL----- | |
| DAFTAR GAMBAR----- | |
| BAB I PENDAHULUAN----- | 3 |
| A Tugas Jabatan ----- | 3 |
| B Struktur Jabatan----- | 6 |
| BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN----- | 9 |
| A Perjanjian Kinerja----- | 9 |
| B Capaian Kinerja----- | 9 |
| C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi ----- | 12 |
| BAB III PENUTUP----- | 17 |
| A Kesimpulan ----- | 17 |

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bagian Keuangan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bagian Keuangan pada Bidang Bidang Kesekretariatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

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

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

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

Semarang, 2021
KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN


AGUNG ISTIONO, SE.Ak,M.Si
Penata

NIP. 19800621 201001 1 022

BAB I

PENDAHULUAN

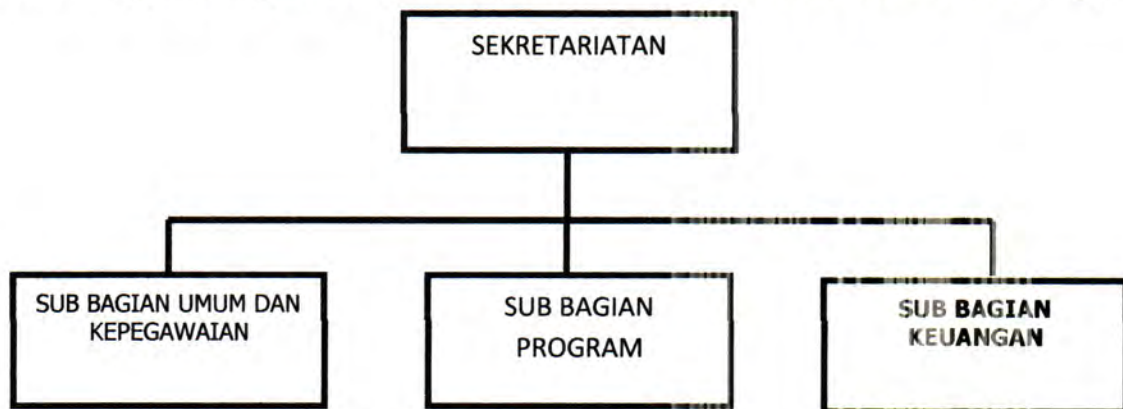
A. Tugas Jabatan

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

- 1) Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis di bidang keuangan;
- 2) Menyiapkan bahan dan mengoordinasikan pelaksanaan tugas dan pembinaan teknis di bidang keuangan;
- 3) Menyiapkan bahan dan melaksanakan pengelolaan keuangan di lingkungan badan;
- 4) Menyiapkan bahan dan melaksanakan verifikasi dan pembukuan;
- 5) Menyiapkan bahan dan melaksanakan pengelolaan data dan informasi di bidang keuangan;
- 6) Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan bidang keuangan; dan
- 7) Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan

B. Struktur Jabatan

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA | BAB II

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Kepala Sub Bagian Program pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 2020 meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

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

Secara lengkap Perjanjian Kepala Sub Bagian Keuangan sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bagian Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program.

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

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Bagian Keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini:

Tabel 2.2
Pengukuran Kinerja Sub Bagian Keuangan

| No | Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | | | | % Capaian |
|--------------------------|---|------------------------------------|--------|-----------|-----|-----|-------|--------------|
| | | | | Tw1 | Tw2 | Tw3 | Tw4 | |
| 1 | Kegiatan Administrasi Pelayanan Keuangan Perangkat Daerah | Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis) | 3 Dok | - | - | - | 3 Dok | 100% |
| Rata-rata capaian | | | | | | | | 100 % |

Dari tabel 2.2 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bagian Keuangan dari 1 (satu) kegiatan dengan 1 (satu) indikator rata-rata capaian kinerjanya 100% atau **"Baik"**

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

Tabel 2.4
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost per outcome*)

| Program/Kegiatan | Indikator Kinerja | Kinerja | | | Anggaran | | |
|---|------------------------------------|---------|-----------|---------|------------|------------|---------|
| | | Target | Realisasi | Capaian | Alokasi | Realisasi | Capaian |
| Kegiatan Administrasi Pelayanan Keuangan Perangkat Daerah | Jumlah Laporan Keuangan PD (jenis) | 3 Dok | 3 Dok | 100% | 30.311.000 | 30.255.500 | 99,82 |
| Jumlah | | | | | 30.311.000 | 30.255.500 | |
| Rata-rata | | | | | | | 99,82 % |

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bagian Keuangan sebesar 100 % dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 99,82 %. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2020 rata-rata telah melebihi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah 99,82% tersebut artinya kinerja Sub Bagian Keuangan **"Baik"** dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp.55.500 atau sebesar 0.18%.

c.2 Rencana Aksi

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

- 1) Peningkatan koordinasi dengan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dapat selalu terjaga kelancarannya;
- 2) Melakukan Pengawasan melekat kepada staff agar dapat melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran program dan kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100% dan anggaran sebesar 99,82 %, sehingga dapat dikategorikan "**Sangat Baik**" artinya capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan dan penyerapan anggaran terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 55.500 atau sebesar 0,18%


B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bagian Keuangan tahun 2020 adalah sebagai berikut :


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

Semarang, 2021

Mengetahui
SEKRETARIS BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH


ANDIK ARIF ASYAFI'I, SH, MM
Pembina
NIP. 19651109 198703 1 010

KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN


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

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| KATA PENGANTAR | |
| DAFTAR ISI | |
| DAFTAR TABEL | |
| DAFTAR GAMBAR | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 3 |
| A Tugas Jabatan | 3 |
| B Struktur Jabatan | 6 |
| BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN..... | 9 |
| A Perjanjian Kinerja..... | 9 |
| B Capaian Kinerja..... | 9 |
| C Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi | 12 |
| BAB III PENUTUP..... | 17 |
| A Kesimpulan..... | 17 |
| B Rekomendasi | |

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

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

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dalam pengelolaan Sumber Daya Aparatur sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja.

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

Semarang, Januari 2020

KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN



MOCH FAIZIN, S.Sos., MM
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 197311191994031005

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Jabatan

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

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

B. Struktur Jabatan

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



Sumber : Pergub Jawa Tengah No. 84 Tahun 2016

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA JALAN

A. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana yang telah ditetapkan, Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tanggal 30 Januari 2020 meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Kegiatan Pelayanan Jasa Surat Menyurat dan Kearsipan Perangkat Daerah
- 2) Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Air dan Listrik Perangkat Daerah
- 3) Kegiatan Penyediaan Jaminan Barang Milik Daerah
- 4) Kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan dan Pelayanan Perkantoran Perangkat Daerah
- 5) Kegiatan Rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah Perangkat Daerah
- 6) Kegiatan Pelayanan Penyediaan Makan Minum Rapat Perangkat Daerah
- 7) Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan/Buku Perpustakaan Perangkat Daerah
- 8) Kegiatan Pemeliharaan Rutin/ Berkala Rumah Jabatan/Rumah Dinas/Gedung Kantor/ Kendaraan Dinas/Operasional Perangkat Daerah
- 9) Kegiatan Pemeliharaan Rutin /Berkala Sarana Kantor dan Rumah Tangga Perangkat Daerah
- 10) Kegiatan Penyediaan Sarana dan Prasarana Kantor
- 11) Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Formal
- 12) Kegiatan Pelayanan Informasi Perangkat Daerah

Secara lengkap Perjanjian Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagaimana terlampir.

B. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan dan didukung dengan data-data yang mendukung pencapaian program.

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

Tabel 2.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Adapun capaian kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 sebagaimana tabel 2.3 di bawah ini:

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

| No | Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | | | | % Capaian |
|----|---|--|----------|-----------|---------|---------|---------|-----------|
| | | | | Tw1 | Tw2 | Tw3 | Tw4 | |
| 1 | Kegiatan Pelayanan Jasa Surat Menyurat dan Kearsipan Perangkat Daerah | Jumlah bulan terpenuhinya Pelayanan Jasa Surat Menyurat dan Kearsipan Perangkat Daerah | 12 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 100% |
| 2 | Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Air dan Listrik Perangkat Daerah | Jumlah bulan terpenuhinya Jasa Komunikasi, Air dan Listrik Perangkat Daerah | 12 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 100% |
| 3 | Kegiatan Penyediaan Jaminan Barang Milik Daerah | Jumlah bulan terpenuhinya premi asuransi barang milik daerah | 12 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 100% |
| 4 | Kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan dan Pelayanan Perkantoran Perangkat Daerah | Jumlah bulan terpenuhinya jasa Kebersihan dan Pelayanan Perkantoran Perangkat Daerah | 12 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 100% |
| 5 | Kegiatan Rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah Perangkat Daerah | Jumlah bulan terpenuhinya pelaksanaan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam dan luar daerah | 12 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 100% |

| No | Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | | | | % Capaian |
|----|--|---|----------|-----------|----------|---------|---------|-----------|
| | | | | Tw1 | Tw2 | Tw3 | Tw4 | |
| 6 | Kegiatan Pelayanan Penyediaan Makan Minum Rapat Perangkat Daerah | Jumlah bulan terpenuhinya Penyediaan Makan Minum Rapat Perangkat Daerah | 12 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 100% |
| 7 | Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan/Buku Perpustakaan Perangkat Daerah | Jumlah bulan tercukupinya kebutuhan Bahan Bacaan/Buku Perpustakaan Perangkat Daerah | 12 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 100% |
| 8 | Kegiatan Pemeliharaan Rutin/ Berkala Rumah Jabatan/Rumah Dinas/Gedung Kantor/ Kendaraan Dinas/Operasional Perangkat Daerah | Jumlah bulan terpenuhinya Pemeliharaan Rutin/ Berkala Rumah Jabatan/Rumah Dinas/Gedung Kantor/ Kendaraan Dinas/Operasional Perangkat Daerah | 12 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 100% |
| 9 | Kegiatan Pemeliharaan Rutin /Berkala Sarana Kantor dan Rumah Tangga Perangkat Daerah | Jumlah bulan tercukupinya Pemeliharaan Rutin /Berkala Sarana Kantor dan Rumah Tangga Perangkat Daerah | 12 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 3 bulan | 100% |
| 10 | Kegiatan Penyediaan Sarana dan Prasarana Kantor | Jumlah unit penyediaan sarana dan prasarana kantor perangkat daerah | 233 Unit | 12 unit | 158 unit | - | 63 unit | 100% |

| No | Kegiatan | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | | | | % Capaian |
|----|---|--|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|
| | | | | Tw1 | Tw2 | Tw3 | Tw4 | |
| 11 | Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Formal | Jumlah ASN yang mengikuti Diklat/Workshop/Bintek/Seminar | 21 Orang | 10 orang | 10 orang | 12 orang | 13 orang | 214,3 % |
| 12 | Kegiatan Pelayanan Informasi Perangkat Daerah | Jumlah laporan informasi publik perangkat daerah | 1 dokumen | - | - | - | 1 dokumen | 100% |

Dari tabel 2.3 tersebut dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dari 12 (dua belas) kegiatan dengan 12 (dua belas) indikator rata-rata capaian kinerjanya 100% atau "**Sangat Baik**".

C. Kinerja Keuangan dan Rencana Aksi

c.1 Kinerja Keuangan

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

Tabel 2.4
Pencapaian Kinerja dan Anggaran (*cost peroutcome*)

| Program/ Kegiatan | Indikator Kinerja | Kinerja | | | Anggaran | | |
|---|---|----------|-----------|---------|---------------|---------------|---------|
| | | Target | Realisasi | Capaian | Alokasi | Realisasi | Capaian |
| Kegiatan Pelayanan Jasa Surat Menyurat dan Kearsipan Perangkat Daerah | Jumlah bulan terpenuhinya Pelayanan Jasa Surat Menyurat dan Kearsipan Perangkat Daerah | 12 bulan | 12 bulan | 100% | 20.432.000 | 19.987.500 | 97,82 |
| Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Air dan Listrik Perangkat Daerah | Jumlah bulan terpenuhinya Jasa Komunikasi, Air dan Listrik Perangkat Daerah | 12 bulan | 12 bulan | 100% | 1.592.600.000 | 1.359.287.180 | 85,35 |
| Kegiatan Penyediaan Jaminan Barang Milik Daerah | Jumlah bulan terpenuhinya premi asuransi barang milik daerah | 12 bulan | 12 bulan | 100% | 195.000.000 | 192.306.754 | 98,62 |
| Kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan dan Pelayanan Perkantoran Perangkat Daerah | Jumlah bulan terpenuhinya jasa Kebersihan dan Pelayanan Perkantoran Perangkat Daerah | 12 bulan | 12 bulan | 100% | 9.495.191.000 | 8.980.471.428 | 94,58 |
| Kegiatan Rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah Perangkat Daerah | Jumlah bulan terpenuhinya pelaksanaan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam dan luar daerah | 12 bulan | 12 bulan | 100% | 251.240.000 | 249.534.623 | 99,32 |

| Program/ Kegiatan | Indikator Kinerja | Kinerja | | Anggaran | | | |
|--|---|----------|-----------|----------|---------------|---------------|---------|
| | | Target | Realisasi | Capaian | Alokasi | Realisasi | Capaian |
| Kegiatan Pelayanan Penyediaan Makan Minum Rapat Perangkat Daerah | Jumlah bulan terpenuhinya Penyediaan Makan Minum Rapat Perangkat Daerah | 12 bulan | 12 bulan | 100% | 78.750.000 | 78.250.000 | 99,37 |
| Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan/Buku Perpustakaan Perangkat Daerah | Jumlah bulan tercukupinya kebutuhan Bahan Bacaan/Buku Perpustakaan Perangkat Daerah | 12 bulan | 12 bulan | 100% | 34.040.000 | 34.040.000 | 100,00 |
| Kegiatan Pemeliharaan Rutin/ Berkala Rumah Jabatan/Rumah Dinas/Gedung Kantor/ Kendaraan Dinas/Operasional Perangkat Daerah | Jumlah bulan terpenuhinya Pemeliharaan Rutin/ Berkala Rumah Jabatan/Rumah Dinas/Gedung Kantor/ Kendaraan Dinas/Operasional Perangkat Daerah | 12 bulan | 12 bulan | 100% | 2.074.505.000 | 2.069.653.762 | 99,77 |
| Kegiatan Pemeliharaan Rutin /Berkala Sarana Kantor dan Rumah Tangga Perangkat Daerah | Jumlah bulan tercukupinya Pemeliharaan Rutin /Berkala Sarana Kantor dan Rumah Tangga Perangkat Daerah | 12 bulan | 12 bulan | 100% | 902.810.000 | 897.225.785 | 99,38 |
| Kegiatan Penyediaan Sarana dan Prasarana Kantor | Jumlah unit penyediaan sarana dan prasarana kantor perangkat daerah | 233 unit | 233 unit | 100% | 1.026.133.000 | 985.801.899 | 96,07 |

| Program/ Kegiatan | Indikator Kinerja | Kinerja | | Anggaran | | | |
|---|--|-----------|-----------|-----------|----------------|----------------|---------|
| | | Target | Realisasi | Capaian | Alokasi | Realisasi | Capaian |
| Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Formal | Jumlah ASN yang mengikuti Diklat/Workshop/Bintek/Seminar | 21 Orang | 45 | 214,3% | 61.690.000 | 59.297.493 | 96,12 |
| Kegiatan Pelayanan Informasi Perangkat Daerah | Jumlah laporan informasi publik perangkat daerah | 1 dokumen | 1 dokumen | 100% | 57.982.000 | 56.622.000 | 97,65 |
| | | | | Jumlah | 15.790.373.000 | 14.982.478.424 | |
| | | | | Rata-rata | | | 97 |

Berdasarkan perhitungan total akumulasi pencapaian kinerja dan anggaran (*cost per outcomes*) di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebesar 100% dan capaian serapan anggaran rata-rata sebesar 97%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2020 rata-rata telah melebihi target yang ditetapkan karena dengan capaian serapan anggaran sejumlah Rp. 14.982.478.424 tersebut artinya kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian "**baik**" dan terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp. 807.894.576 atau sebesar 3%.

c.2 Rencana Aksi

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

- 1) Peningkatan koordinasi dengan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) dan Bappeda dalam peningkatan pemenuhan sarana dan prasarana, pengelolaan aset dan pengadministrasian keuangan;
- 2) Melakukan identifikasi agar program pengembangan kompetensi bagi SDM Aparatur dapat berjalan lebih efektif sesuai kebutuhan;
- 3) Melakukan pengawasan melekat pada staf agar dapat melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja fisik tercapai 100%, sehingga dapat dikategorikan "**Sangat Baik**" artinya capaian kinerja mencapai target yang telah ditetapkan.


B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian tahun 2021 adalah sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan evaluasi perencanaan anggaran kegiatan agar realisasi penyerapan anggaran dapat maksimal sesuai dengan program dan sasaran jangka menengah perangkat daerah yang akan capai.
2. Penetapan Indikator Kinerja Individu yang mengacu pada Indikator kinerja organisasi

Semarang, Januari 2021

Mengetahui
SEKRETARIS BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH


ANDIK ARIF ASYAFI, SH, MM
Pembina Tingkat I (IV/b)
196511091987031010

KEPALA SUB BAGIAN
UMUM DAN KEPEGAWAIAN


MOCH FAIZIN, S.Sos.,MM
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 197311191994031005