

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat dan Karunianya, kami dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2015. LKjIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2015 merupakan bentuk komitmen nyata Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai mana diamanatkan dalam PP Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah yang diatur kemudian dalam Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan secara teknis diatur dalam Peraturan Menteri PAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

LKjIP adalah wujud pertanggungjawaban pejabat publik kepada masyarakat tentang kinerja lembaga pemerintah selama satu tahun anggaran. Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah telah diukur, dievaluasi, dianalisis dan dijabarkan dalam bentuk LKjIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Penyusunan LKjIP bertujuan untuk menggambarkan penerapan Rencana Strategis (Renstra) dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi di masing-masing perangkat daerah, serta keberhasilan capaian sasaran saat ini untuk percepatan dalam meningkatkan kualitas capaian kinerja yang diharapkan pada tahun yang akan datang. Melalui penyusunan LKjIP juga dapat memberikan gambaran penerapan prinsip-prinsip good governance, yaitu dalam rangka terwujudnya transparansi dan akuntabilitas di lingkungan pemerintah .

Demikian LKjIP ini kami susun semoga dapat digunakan sebagai bahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya untuk peningkatan kinerja di masa mendatang.

Semarang, Februari 2016  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH

Drs. MOHAMAD ARIEF IRWANTO, M.Si  
Pembina Utama Madya  
NIP. 196806141990011001

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	1
DAFTAR ISI.....	2
BAB I PENDAHULUAN	
A. Gambaran Umum Organisasi .....	3
B. Fungsi Strategis Badan Kepegawaian Daerah .....	4
Provinsi Jawa Tengah	
C. Permasalahan Utama Yang Dihadapi Badan Kepegawaian .....	4
Daerah Provinsi Jawa Tengah	
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
A. Perencanaan Strategis .....	6
B. Perjanjian Kinerja 2015 .....	9
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2015	
A. Capaian Kinerja Organisasi .....	11
B. Realisasi Anggaran .....	20
BAB IV PENUTUP	
A. Tinjauan Umum Capaian Kinerja Badan Kepegawaian .....	22
Daerah Provinsi Jawa Tengah	
B. Strategi Untuk Peningkatan Kinerja di Masa Datang .....	23
LAMPIRAN	
Perjanjian Kinerja Tahun 2015.....	24

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Gambaran Umum Organisasi

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah merupakan penyelenggara manajemen pegawai negeri sipil dan pengelola kepegawaian daerah yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris daerah berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Inspektorat, Dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008 Nomor 7 Seri D Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 13).

Adapun tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian daerah ;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kepegawaian ;
- c. Pembinaan, fasilitasi dan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan dan pengembangan pegawai, mutasi, umum kepegawaian, dokumen dan pengolahan data pegawai negeri sipil lingkup provinsi dan kabupaten/kota;
- d. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang kepegawaian daerah ;
- e. Pelaksanaan kesekretariatan badan ;
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sementara untuk mendukung tupoksi tersebut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah memiliki sarana dan prasarana terdiri dari :

1. Gedung Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah, Jl. Stadion Selatan No 1 dengan luas tanah 4.281 m<sup>2</sup>, luas bangunan 3.582,5 m<sup>2</sup> dengan fasilitas 1 (satu) aula, 2 (dua) ruang rapat dan 12 (dua belas) ruang simulasi personal yang dimanfaatkan untuk mendukung kegiatan Assesment Center Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah ;

2. Gedung Arsip Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah yang terletak di Srandol, dimana tanah masih menempati lahan Badan diklat Provinsi Jawa Tengah, dengan luas bangunan 2.170 m<sup>2</sup> ;
3. Sarana kantor yang terdiri dari 14 kendaraan dinas roda 4 (1 sedan dan 13 station wagon) dan 10 kendaraan roda 2. Meubelair kantor meliputi 128 buah meja kursi, 20 set meja kursi tamu/sofa, 183 buah lemari dan 79 buah filling cabinet. Sedangkan untuk asset lainnya 159 unit computer, 3 unit fax, 55 unit telepon dan 96 unit printer;
4. Program-program aplikasi komputer dan jaringan internet untuk kemudahan layanan kepegawaian di Pemerintah Provinsi dan Kab/Kota se Jawa Tengah.

#### B. Fungsi Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah

Berdasarkan pada tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah memiliki Fungsi strategis yaitu sebagai lembaga yang bertanggungjawab dalam melaksanakan penyusunan & pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah.

Secara singkat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah.

#### C. Permasalahan Utama yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah

Adapun permasalahan utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah yang harus diselesaikan dalam rangka memberikan pelayanan di bidang kepegawaian di Jawa Tengah, yaitu sebagai berikut :

- a. Adanya penundaan penambahan pegawai ASN (Moratorium) pada Tahun 2015 dengan dasar Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor B/2163/M.PAN-RB/06/2015 tanggal 30 Juni 2015 ;

- b. Banyak PNS yang memasuki purna tugas mulai Tahun 2016, khususnya kekurangan jumlah PNS di jabatan-jabatan teknis ;
- c. Rendahnya minat PNS yang akan mengikuti tugas belajar baik S2 maupun S3 ;
- d. Dengan diterbitkannya UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sampai saat ini belum ditindaklanjuti dengan Peraturan Pemerintah bidang Kepegawaian sehingga BKD yang membidangi Kepegawaian mengalami keraguan dalam implementasinya ;
- e. Adanya perbedaan data antara Simpeg (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) Provinsi dan Kab/Kota dengan SAPK BKN (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) sehingga updating data PNS masih ada yang kurang valid ;
- f. Proses kenaikan pangkat terkendala dengan menggunakan SAPK BKN (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) dikarenakan lambatnya koneksi jaringan SAPK Pusat ke daerah.

## BAB II PERENCANAAN KINERJA

### A. Perencanaan Strategis

Menurut Undang Undang Nomor 25 Tahun 2004 disebutkan bahwa visi adalah rumusan mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Visi harus dirumuskan sedemikian rupa memberikan gambaran umum satu keadaan nyata dan benar-benar dapat diwujudkan. Visi harus bisa memberi gairah kepada seluruh komponen untuk meraih. Karena itu, visi harus dapat dirumuskan secara menantang, inspiratif, berpeluang dan nyata.

Sebagai Badan yang membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah harus dapat mewujudkan PNS yang mempunyai fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa sebagaimana amanat Undang-undang No. 5 Tahun 2014. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Daerah dalam mewujudkan cita-cita tersebut merumuskan gambaran masa depan yang diinginkan pada kurun waktu tertentu (lima tahun) adalah Menjadi Pengelola Manajemen Kepegawaian Yang Profesional Dan Unggul. Untuk mewujudkan Visi, maka ditempuh dengan Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah yaitu sebagai berikut :

#### 1. Perencanaan Dan Pengembangan Pegawai Yang Obyektif Dan Transparan

Dalam rangka mewujudkan perencanaan dan pengembangan pegawai yang obyektif dan transparan, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah melaksanakan kegiatan melalui tahapan dalam manajemen kepegawaian meliputi penyusunan formasi, pelaksanaan pengadaan pegawai secara obyektif dan transparan, penempatan sesuai dengan kompetensinya dan pengembangan PNS berbasis kompetensi.

#### 2. Pelaksanaan Mutasi Kepegawaian Yang Akurat Dan Terukur

Mutasi dalam arti sempit adalah perpindahan. Sedangkan dalam konsepsi manajemen kepegawaian dipahami sebagai perubahan status PNS antara lain perubahan status CPNS menjadi PNS, perubahan

pangkat PNS, perubahan tempat tugas PNS (tour of area), perubahan jenis tugas PNS (tour of duty) maupun pemberhentian PNS.

Dalam rangka pelaksanaan mutasi PNS dilakukan dengan pengukuran kompetensi dasar dan kompetensi bidang melalui wawancara.

3. Peningkatan Kualitas Pegawai Melalui Pengukuran Kompetensi Dan Penilaian Kinerja

Untuk mewujudkan peningkatan kualitas pegawai dilakukan melalui pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja sebagai salah satu bahan pertimbangan karier untuk penataan PNS dalam jabatan sesuai dengan kompetensinya.

4. Peningkatan Disiplin Dan Kesejahteraan Serta Pelaksanaan Netralitas Pegawai

PNS sebagai unsur Aparatur Sipil Negara diharapkan menjadi teladan bagi masyarakat, harus bebas dari pengaruh politik praktis dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta harus memiliki loyalitas dan semangat pengabdian yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mewujudkan loyalitas, pengabdian dan motivasi kerja yang tinggi perlu didukung dengan kesejahteraan yang memadai seiring dengan tuntutan peningkatan kinerja.

5. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian Yang Akurat Dan Terintegrasi

Kebijakan Pemerintah tentang implementasi e-government menekankan untuk menggunakan teknologi informasi di instansi pemerintah pusat maupun daerah, yang lebih komprehensif dan terintegrasi. Penyelenggaraan birokrasi harus dirubah selaras dengan perubahan yang terjadi pada tingkat paradigmatis, yaitu menjadi pemerintahan menuju good governance.

Melalui pemanfaatan teknologi dan informasi, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah memberikan kontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur yang profesional (berkualitas dan kompeten) agar mampu menyelenggarakan pemerintahan secara bersih, jujur dan transparan melalui pembangunan dan pengembangan sistem informasi pengelolaan data kepegawaian. Dengan dukungan keakuratan data dan integrasi sistem informasi manajemen kepegawaian beserta sub sistemnya dan penerapan layanan paperless akan sangat mendukung percepatan

proses pelayanan kepegawaian dan perwujudan Government Resources Management System (GRMS).

6. Peningkatan Tertib Administrasi Dan Layanan Prima Kepegawaian  
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah sebagai lembaga yang membidangi kepegawaian bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas manajemen kepegawaian sesuai dengan unsur-unsur yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Dalam rangka meningkatkan tertib administrasi dan layanan prima kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah mengoptimalkan pelayanan publik untuk mewujudkan lembaga yang komunikatif dalam memberikan pelayanan publik yang prima melalui layanan informasi kepegawaian.

Tujuan yang dirumuskan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan manajemen kepegawaian adalah:

1. Mengembangkan SDM Aparatur yang tanggung jawab dan jujur ;
2. Meningkatkan pelayanan mutasi pegawai yang tepat waktu ;
3. Mengembangkan kompetensi dan kinerja aparatur yang professional dan akuntabel;
4. Meningkatkan penerapan sistem disiplin dan kesejahteraan pegawai dalam penerapan penghasilan berdasarkan kinerja ;
5. Meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan manajemen kepegawaian secara terintegrasi menuju perwujudan Government Resources Management System (GRMS) ;
6. Meningkatkan kualitas pelayanan manajemen kepegawaian yang tepat waktu dan sasaran.

Sasaran yang akan dicapai dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah adalah :

1. Meningkatnya sistem pola karier yang jelas dan terukur ;
2. Meningkatnya pelayanan manajemen mutasi kepegawaian ;
3. Meningkatnya kinerja PNS yang berbasis kompetensi ;
4. Menurunnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS dan meningkatnya kesejahteraan PNS. \*)

\*) Koreksi untuk sasaran poin no. 4 : Menurunnya pelanggaran disiplin PNS dan meningkatnya disiplin PNS



5. Meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian ;
6. Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian.

## B. Perjanjian Kinerja 2015

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah lembar/ dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Tujuan disusunnya Perjanjian Kinerja adalah :

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

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah pada Tahun 2015 telah melakukan Perjanjian Kinerja dengan Gubernur Jawa Tengah guna mewujudkan target kinerja sesuai dengan lampiran perjanjian ini.

Guna mewujudkan kinerja yang telah diperjanjikan, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah telah melaksanakan lima (5) program dan 50 kegiatan yang didukung oleh APBD Provinsi sebesar Rp. 59.991.890.000,- terdiri dari :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran terdiri dari 12 kegiatan;
2. Program Peningkatan Sarana Prasarana Aparatur terdiri dari 7 kegiatan;
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur terdiri dari 1 kegiatan;
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur terdiri dari 1 kegiatan;
5. Program Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah terdiri dari 29 kegiatan.

Secara singkat gambaran mengenai keterkaitan antara Tujuan/sasaran, Indikator dan Target Kinerja yang telah disepakati antara kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan Gubernur Jawa Tengah Tahun 2015, secara lengkap tercantum pada Lampiran 1.

BAB III  
AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2015

A. Capaian Kinerja Organisasi

Sebagai tindak lanjut pelaksanaan PP 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan tata cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja yang melaporkan progres kinerja atas mandat dan sumber daya yang digunakannya.

Dalam rangka melakukan evaluasi keberhasilan atas pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan pada perencanaan jangka menengah, maka digunakan skala pengukuran sebagai berikut :

Tabel 3.1  
Skala Pengukuran Kinerja  
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

NO	SKALA CAPAIAN KINERJA	KATEGORI
1	Lebih dari 100%	Sangat Baik
2	75 – 100%	Baik
3	55 – 74 %	Cukup
4	Kurang dari 55 %	Kurang

Pada tahun 2015, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah telah melaksanakan seluruh program dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

Sesuai dengan Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2015 dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah, setidaknya terdapat 6 sasaran strategis yang harus diwujudkan pada tahun ini, yaitu :

- a. Sasaran 1.1 : Meningkatnya Sistem Pola Karier Yang Jelas Dan Terukur  
Untuk mengukur capaian kinerja pada sasaran 1, dimaksud maka dilakukan pengukuran kinerja sebagai berikut :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% capaian	% Capaian Tahun 2014	% Capaian terhadap Target Akhir Renstra (2018)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.1 Meningkatnya sistem pola karier yang jelas dan terukur	1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Provinsi Jawa Tengah yang mengikuti promosi jabatan terbuka	1.200 PNS	1.494 PNS	124,5	176,6	100
	2. Jumlah Surat Keputusan (SK) penataan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan struktural	800 SK	825 SK	103,1	55,3	100
	3. Jumlah Surat Keputusan (SK) penataan pegawai negeri sipil (PNS) dalam jabatan fungsional	1.000 SK	1.000 SK	100	93,5	100
	4. Jumlah Surat Keputusan (SK) Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS)	5.266 SK	4.781 SK	90,8	82,2	100



Pada indikator kinerja Jumlah PNS yang mengikuti promosi jabatan terbuka terdapat perubahan target yang semula 500 orang berubah menjadi 1.200 orang yang dikarenakan adanya perubahan target pada anggaran perubahan.

Secara umum sebagian besar indikator pada sasaran meningkatnya sistem pola karier yang jelas dan terukur sudah sesuai/mencapai target. Untuk capaian kinerja PNS yang mengikuti promosi jabatan secara terbuka dengan target 1.300 PNS tercapai 1.494 PNS dengan rincian 618 PNS jabatan administrator dan 876 PNS jabatan pengawas yang sudah mengikuti seleksi promosi terbuka sehingga realisasi melampaui target 124,5% karena peminat sangat antusias untuk mengikuti seleksi promosi terbuka. Pada capaian indikator kinerja Penataan PNS dalam Jabatan Struktural dengan target 800 SK terealisasi 825 SK dikarenakan pada tahun 2015 terdapat 5 kali pelantikan. Kemudian pada capaian kinerja penataan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan fungsional ditargetkan sebanyak 1.000 SK dengan realisasi sebanyak 1.000 SK. Pada sasaran meningkatnya sistem pola karier yang jelas dan terukur hanya pada capaian kinerja Kenaikan Pangkat PNS yang belum mencapai target, dari yang ditargetkan sebanyak 5.266 SK dengan realisasi sebanyak 4.781 SK dikarenakan pengiriman usul kenaikan pangkat ke BKD Provinsi Jawa Tengah tidak tepat waktu atau melebihi batas waktu yang ditentukan yang antara lain diakibatkan keterlambatan penerbitan PAK, SKP dan lainnya.

Capaian kinerja pada sasaran strategis 1.1 rata-rata capaian kinerja tahun 2015 apabila dibandingkan dengan tahun 2014, mengalami kenaikan, untuk tahun 2015 tercapai 106,6%. Sedangkan tahun 2014 tercapai 101,9%.

Adapun program/kegiatan yang menunjang sasaran 1.1 yaitu :

1. Seleksi promosi terbuka (lelang jabatan) untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon II / Kepala Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah) ;
2. Seleksi promosi terbuka (talent scouting) untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas (Eselon III dan IV).

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 1.1, adalah sebesar Rp.2.165.125.480,- atau 64,81% dari total pagu sebesar Rp.3.340.920.000,- Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 35,19 % dari Pagu yang ditentukan.

- b. Sasaran 2.1 : Meningkatkan Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS)  
Yang Berbasis Kompetensi

Untuk mengukur capaian kinerja pada sasaran 2, dimaksud maka dilakukan pengukuran kinerja sebagai berikut :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% capaian	% Capaian Tahun 2014	% Capaian terhadap Target Akhir Renstra (2018)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
2.1 Meningkatnya profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berbasis kompetensi	1. Jumlah pejabat struktural eselon II dan III yang dikirim tes Positioning Competensis Assessment Program (PCAP)	a. Provinsi : 180 orang b. Kab/Kota : 22 batch	160 orang 22 batch	88,89 100	155,5 100	100
	2. Jumlah PNS Provinsi Jawa Tengah yang lulus ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah (UKPPI)	b. Ujian Kedinasan 1.268 orang c. UKPPI : 1.912 orang	808 orang 1.740 orang	63,72 91	65,37 90,43	100
	3. Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang lulus seleksi tugas belajar	20 pelamar	5 orang	25	15	100
	4. Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menempuh pendidikan tugas belajar S1, S2, Spesialis dan S3	16 orang	13 orang	81,25	84,20	100
	5. Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menempuh ijin belajar dan menerima bantuan biaya pendidikan	67 orang	60 orang	60	60	100

Pada indikator kinerja Jumlah PNS Provinsi Jawa Tengah yang lulus ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah (UKPPI) terdapat perubahan target yang semula 3.090 orang berubah menjadi 3.180 orang yang dikarenakan adanya perubahan target pada anggaran perubahan. Secara umum sebagian besar indikator pada sasaran meningkatnya profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berbasis kompetensi ada yang tercapai sesuai target. Untuk capaian kinerja Pejabat struktural yang dikirim tes PCAP bagi calon pejabat struktural di lingkungan Pemprov. Jateng dengan target 180 orang, tercapai realisasi yaitu 160 orang. Sedangkan untuk tes PCAP bagi calon pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota dari target 22 batch sudah terealisasi sesuai target 22 batch. Pada capaian indikator kinerja PNS yang lulus ujian dinas dengan target 1.268 orang hanya terealisasi 808 orang. Dan untuk capaian indikator kinerja PNS yang lulus Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah (UKPPI) dengan target 1.912 orang, hanya terealisasi 1.740 orang karena peserta ujian dinas sudah mengikuti ujian penyesuaian ijazah.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang lulus seleksi tugas belajar dengan target 20 orang hanya terealisasi 5 orang dikarenakan pada tahun 2015 kurangnya peminat yang mengikuti seleksi tugas belajar. Kemudian pada capaian kinerja jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menempuh pendidikan tugas belajar S1, S2, Spesialis dan S3 ditargetkan sebanyak 16 orang dengan realisasi sejumlah 13 orang. Selanjutnya pada capaian kinerja jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menempuh ijin belajar dan menerima bantuan biaya pendidikan ditargetkan sebanyak 67 orang dengan realisasi sebanyak 60 orang dikarenakan banyak PNS yang mengajukan permohonan bantuan biaya pendidikan izin belajar namun yang memenuhi ketentuan pemberian bantuan biaya pendidikan di bawah target yang direncanakan.



Capaian kinerja pada sasaran strategis 2.1 rata-rata capaian kinerja tahun 2015 apabila dibandingkan dengan tahun 2014, sesungguhnya sedikit mengalami penurunan, untuk tahun 2015 tercapai 72,8%. Sedangkan tahun 2014 tercapai 81,5%.

Adapun alternatif solusi yang telah dilakukan untuk mengisi kekurangan target yang tidak tercapai yaitu :

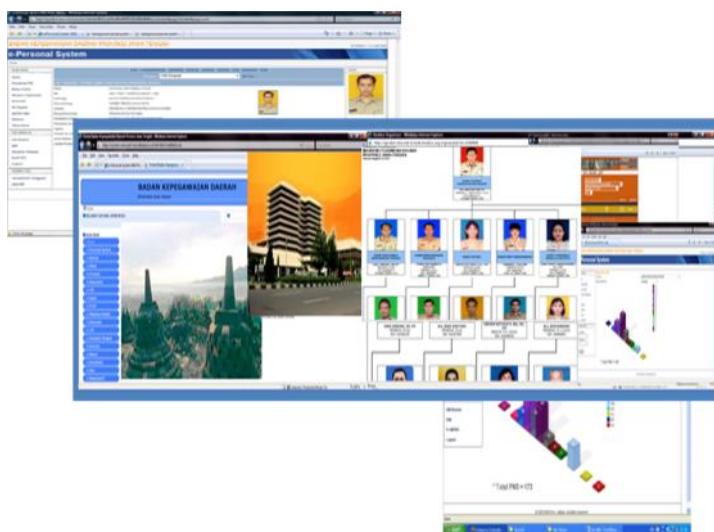
- Untuk menarik peminat PNS yang akan mengikuti tugas belajar, TPP untuk PNS yang menempuh Tugas Belajar diberikan utuh 100%.

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 2.1, adalah sebesar Rp.2.110.377.061,- atau 66% dari total pagu sebesar Rp.3.197.309.000,- Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 34% dari Pagu yang ditentukan.

- Sasaran 3.1 : Meningkatnya Akurasi Data Sumber Daya Aparatur Melalui Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian  
Untuk mengukur capaian kinerja pada sasaran 3, dimaksud maka dilakukan pengukuran kinerja sebagai berikut :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% capaian	% Capaian Tahun 2014	% Capaian terhadap Target Akhir Renstra (2018)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
3.1 Meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian	Prosentase dukungan penyediaan data kepegawaian yang cepat dan akurat	100%	100%	100	100	100

Untuk indikator pada sasaran meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian sudah mencapai target 100%.



Capaian kinerja pada sasaran strategis 3.1 tahun

2015 apabila dibandingkan dengan tahun 2014, masih sama sesuai target karena pada tahun 2015 juga mencapai target 100%.

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 2.1, adalah sebesar Rp.201.673.015,- atau 96,92 % dari total pagu sebesar Rp.208.079.000,- Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 3,36 % dari Pagu yang ditentukan.

Keberhasilan pencapaian sasaran 3.1 sesungguhnya tidak terlepas dari dilaksanakan program pengembangan aplikasi Simpeg pada SKPD Pemprov. Jateng dengan kegiatan antara lain adalah :

1. Penyempurnaan dan pemeliharaan Aplikasi Simpeg SKPD berbasis Website untuk memberikan informasi publik dengan tampilan yang lebih menarik dan fungsional dan dapat diakses dari perangkat mobile seperti telepon genggam;



2. Kegiatan BinteK Simpeg SKPD yang diikuti oleh pengelola kepegawaian pada masing-masing SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang menambah pengetahuan mengenai fitur-fitur maupun aplikasi yang melekat pada SIMPEG serta pelayanan mutasi kepegawaian secara paperless.
- d. Sasaran 4.1 : Meningkatnya Pelayanan Manajemen Mutasi Kepegawaian  
Untuk mengukur capaian kinerja pada sasaran 4, dimaksud maka dilakukan pengukuran kinerja sebagai berikut :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% capaian	% Capaian Tahun 2014	% Capaian terhadap Target Akhir Renstra (2018)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
4.1 Meningkatnya pelayanan manajemen mutasi kepegawaian	Jumlah pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat waktu	a. SK Mutasi : 1.600 orang	1.614 orang	100,88	100,1	100
		b. Usulan pensiun dan KP pengabdian : 900 org	902 orang	100,22	113,3	100
		c. SK pensiun janda/duda : 50 SK	48 SK	96	96	100
		d. SK kutipan II SK pensiun : 50 SK	47 SK	94	106	100
		e. SK pensiun APS : 400 SK	402 SK	100,5	98,4	100



Untuk indikator pada sasaran meningkatnya pelayanan manajemen mutasi kepegawaian ada beberapa indikator yang sudah mencapai target dan ada indikator yang belum mencapai target. Indikator jumlah SK pensiun janda/duda dari target 50 SK hanya terealisasi 48 SK dikarenakan usulan pensiun dari instansi terkait tidak tepat waktu sehingga penyelesaian SK pensiun sedikit mengalami keterlambatan.

Sedangkan untuk indikator jumlah SK pensiun Atas Permintaan Sendiri (APS) dengan target 400 SK dengan realisasi 402 SK dikarenakan usulan pensiun tidak sesuai ketentuan sehingga tidak dapat diproses.

Capaian kinerja pada sasaran strategis 4.1 rata-rata capaian kinerja tahun 2015 apabila dibandingkan dengan tahun 2014, mengalami penurunan, untuk tahun 2015 tercapai 98,32%. Sedangkan tahun 2014 tercapai 102,76%.

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 4.1, adalah sebesar Rp.548.237.925,- atau 99,11% dari total pagu sebesar Rp.553.172.000,- Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 0,89% dari Pagu yang ditentukan.

Adapun alternatif solusi yang telah dilakukan untuk mengisi kekurangan target yang tidak tercapai yaitu :

1. Membuat edaran kepada SKPD untuk pengusulan pensiun PNS dilakukan 1 (satu) tahun sebelum TMT pensiun PNS yang bersangkutan, terutama untuk PNS golongan ruang IV/c ke atas.
2. Diupayakan pemberitahuan secara berkala kepada SKPD perihal pengajuan usul pensiun.

e. Sasaran 5.1 : Menurunnya Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Meningkatnya Kesejahteraan PNS.\*)

Untuk mengukur capaian kinerja pada sasaran 5, dimaksud maka dilakukan pengukuran kinerja sebagai berikut :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% capaian	% Capaian Tahun 2014	% Capaian terhadap Target Akhir Renstra (2018)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
5.1 Menurunnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan meningkatnya kesejahteraan PNS	Jumlah penurunan PNS yang melanggar disiplin	10 kali sidang	9 kali sidang	90	122,2	5

\*) Koreksi untuk sasaran 5.1 : Menurunnya pelanggaran disiplin PNS dan meningkatnya disiplin PNS

Untuk indikator kinerja pada sasaran menurunnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan meningkatnya kesejahteraan PNS belum melampaui target yang ditentukan yaitu indikator kinerja jumlah penurunan PNS yang melanggar disiplin dengan jumlah target 10 kali sidang, terealisasi 9 kali sidang. Sehingga capaian kinerja pada sasaran strategis 5.1 mencapai 90%. Tetapi yang diharapkan dari indikator ini adalah seharusnya jumlah pelanggaran disiplin PNS menurun, supaya para PNS dapat meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya.

Capaian kinerja pada sasaran strategis 5.1 apabila dibandingkan dengan tahun 2014, mengalami kenaikan, untuk tahun 2015 tercapai 90%. Sedangkan tahun 2014 tercapai 122,2%.



Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 5.1, adalah sebesar Rp.301.722.322,- atau 78,82% dari total pagu sebesar Rp.382.820.000,- Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 21,18% dari Pagu yang ditentukan.

Kegagalan pencapaian sasaran 5.1 dengan kegiatan penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS sesungguhnya tidak terlepas dari adanya beberapa bentuk kegiatan yang sudah dilaksanakan yaitu :

1. Klarifikasi kasus dugaan pelanggaran disiplin PNS ;
2. Sidang penyelesaian kasus kepegawaian ;
3. Evaluasi dan monitoring penyelesaian kasus kepegawaian.

f. Sasaran 6.1 : Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Untuk mengukur capaian kinerja pada sasaran 6, dimaksud maka dilakukan pengukuran kinerja sebagai berikut :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% capaian	% Capaian Tahun 2013	% Capaian terhadap Target Akhir Renstra (2018)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
6.1 Meningkatnya kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Jumlah PNS yang mengikuti check up kesehatan dan PNS yang mendapat layanan klinik Badan Kepegawaian daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah	a. Check up fisik : 430 Pejabat Struktural/PNS	430 PNS	100	58,33	100
		b. Tes potensi : 120 PNS	0 PNS	0	99,17	100
		c. Layanan poliklinik : 10.000 orang	9.589 orang	95,89	84,97	100
	Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memanfaatkan layanan pusat kebugaran (fitness center)	3.400 orang	3.550 orang	103,3	97,97	100



Untuk indikator kinerja pada sasaran meningkatnya kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) rata-rata secara umum belum mencapai target yang ditentukan dikarenakan untuk indikator Tes Potensi PNS yang tidak dilaksanakan karena adanya pelaksanaan Talent Scouting yang bertujuan sama. Indikator kinerja jumlah PNS yang mengikuti

check up fisik dari target 430 orang terealisasi 430 orang dikarenakan waktu pelaksanaan check up fisik bagi PNS pada UPTD bersamaan dengan tugas kedinasan peserta, dan belum ada kesadaran tentang pentingnya manfaat hasil check up. Sedangkan indikator jumlah PNS yang mendapatkan layanan klinik sesuai yang ditargetkan 10.000 orang, hanya terealisasi 9.589 orang dikarenakan Ruang periksa/poliklinik yang letaknya di dalam yang menyebabkan masih kurangnya pengunjung dan juga untuk obat-obatan sudah disediakan oleh PT. Askes/BPJS Kesehatan dan bantuan dari Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. Sedangkan untuk indikator kinerja jumlah PNS yang memanfaatkan layanan pusat kebugaran dari target 3.400 orang dengan realisasi melampaui yaitu 3.550 orang.

Capaian kinerja pada sasaran strategis 6.1 apabila dibandingkan dengan tahun 2014, mengalami penurunan, untuk tahun 2015 tercapai 74,8%. Sedangkan tahun 2014 tercapai 85,1 %.



Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 6.1, adalah sebesar Rp.306.121.300,- atau 89,73% dari total pagu sebesar Rp.341.154.000,- Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 9,98% dari Pagu yang ditentukan.

Kegagalan pencapaian sasaran 6.1 dengan kegiatan layanan perawatan kesehatan fisik dan mental bagi PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sesungguhnya tidak terlepas dari adanya beberapa bentuk kegiatan yang sudah dilaksanakan yaitu :

1. Tes Potensi PNS yang tidak dilaksanakan karena adanya pelaksanaan Talent Scouting yang bertujuan sama;
2. Ruang periksa/poliklinik yang letaknya di dalam yang menyebabkan masih kurangnya pengunjung dan juga untuk obat-obatan sudah disediakan oleh PT. Askes/BPJS Kesehatan dan bantuan dari Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.

Keberhasilan pencapaian sasaran 6.1 dengan kegiatan pengelolaan pusat kebugaran PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yaitu memberikan 2 (dua) jenis pelayanan yaitu Fitness Centre dan senam (Aerobic) yang dipandu oleh Instruktur yang profesional. Pusat kebugaran PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu upaya peningkatan kesejahteraan pegawai.

## B. Realisasi Anggaran

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah pada tahun anggaran 2015, didukung dengan Anggaran sebesar Rp 59.991.890.000,- secara ringkas komposisi penggunaan sebagai berikut :

1. Belanja Pegawai sebesar Rp 3.153.681.000,-
2. Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp 18.192.339.000,-
3. Belanja Modal sebesar Rp 2.519.900.000,-

Penggunaan anggaran tersebut apabila diperinci dalam mendukung pencapaian sasaran adalah sebagai berikut :

Sasaran	Program	Anggaran	Realisasi	% Realisasi	% Efisiensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.1 Meningkatkan sistem pola karir yang jelas dan terukur	Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Rp 3.340.920.000,-	Rp 2.165.125.480,-	64,81	35,19
2.1 Meningkatkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berbasis kompetensi	Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Rp 3.197.309.000,-	Rp 2.110.377.061,-	66	34
3.1 Meningkatkan akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian	Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Rp 208.079.000,-	Rp 201.673.015,-	96,92	3,08
4.1 Meningkatkan pelayanan manajemen mutasi kepegawaian	Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Rp 553.172.000,-	Rp 548.237.925,-	99,11	0,89
5.1 Menurunnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan meningkatnya kesejahteraan PNS	Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Rp 382.820.000,-	Rp 301.722.322,-	78,82	21,18
6.1 Meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Rp 341.154.000,-	Rp 306.121.300,-	89,73	10,27

Dilihat dari sisi penyerapan anggaran Tahun 2015, apabila dibandingkan Tahun 2014 maka terjadi penurunan sebesar 5,23%, Tahun 2015 sebesar 82,57%, Tahun 2014 sebesar 87,80%.

## BAB IV P E N U T U P

### A. Tinjauan Umum Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah sebagai SKPD teknis yang mempunyai tugas pokok menyusun kebijakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian kepada aparaturnya Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota di Jawa Tengah. Agar pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut berjalan secara optimal maka diperlukan pengelolaan SDM, sumber dana dan sarana secara efektif dan efisien.

Dengan memperhatikan uraian dan beberapa data tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan tugasnya dapat dikatakan berhasil, karena hampir semua target sasaran yang telah ditetapkan dicapai dengan kategori Baik. Hal tersebut didukung dengan data sebagai berikut :

Hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) secara keseluruhan tercapai 89,4% , dengan rincian sebagai berikut :

- 1) Untuk sasaran meningkatnya sistem pola karir yang jelas dan terukur telah tercapai 102,5 % ;
- 2) Untuk sasaran meningkatnya profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berbasis kompetensi telah tercapai 70,8 %;
- 3) Untuk sasaran meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian telah tercapai 100 % ;
- 4) Untuk sasaran meningkatnya pelayanan manajemen mutasi kepegawaian telah tercapai 98,32 %;
- 5) Untuk sasaran menurunnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan meningkatnya kesejahteraan PNS telah tercapai 90 %;\*)
- 6) Untuk sasaran meningkatnya kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah tercapai 74,8 %.

\*) Koreksi untuk poin no. 5 : Menurunnya pelanggaran disiplin PNS dan meningkatnya disiplin PNS

## B. Strategi Untuk Peningkatan Kinerja di Masa Datang

Strategi yang diperlukan guna meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah di masa mendatang antara lain yaitu :

- 1) Untuk mengatasi kekurangan PNS akibat adanya penundaan pengadaan CPNS (moratorium) dan banyaknya PNS yang memasuki usia pensiun maka solusi/strateginya yaitu dengan memfasilitasi mutasi PNS dari Kab/Kota, Provinsi lain, menunggu lulusan IPDN dan memaksimalkan PNS yang ada serta memaksimalkan teknologi informasi (sistem) untuk menggantikan pekerjaan yang sifatnya rutin.
- 2) Sebagai upaya/strategi Pemprov Jateng agar para PNS berminat mengikuti tugas belajar yaitu dengan memberikan TPP 100% utk PNS tugas belajar ;
- 3) Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang mengacu pada hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) ;
- 4) Pengembangan PNS melalui analisis jabatan dan pengembangan PNS yang didukung pola karier yang jelas ;
- 5) Peningkatan kualitas pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan ;
- 6) Peningkatan kualitas kedisiplinan PNS yang didukung reward and punishment yang jelas dan tegas;
- 7) Peningkatan kualitas pengelolaan arsip kepegawaian secara manual dan elektronik serta sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi ;

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) Tahun 2015 untuk Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah, semoga dapat menjadi bahan pertimbangan/evaluasi untuk kegiatan/ kinerja yang akan datang.

## C. Keterangan Tambahan Kegiatan

BKD Provinsi Jawa Tengah melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan, pada realisasinya ada tambahan kegiatan-kegiatan strategis yang belum tertuang di dalam Perjanjian Kinerja dimaksud diantaranya :

### 1. Kegiatan Evaluasi Kinerja Pejabat Struktural

- a. Telah dilaksanakan Evaluasi Kinerja Pejabat Struktural di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah bagi SKPD Induk pada akhir tahun 2015, sejumlah 1.032 pejabat.



- b. Ada tambahan Instrumen dalam pelaksanaan penilaian, yang semula 3 (tiga) menjadi 4 (empat) instrumen yaitu : Penilaian oleh atasan, bawahan, rekan kerja dan diri sendiri.
2. Kegiatan Kenaikan Pangkat PNS Provinsi/Kab/Kota  
Telah diselesaikan pengurusan Kenaikan Pangkat (KP) sejumlah 4.781 (empat ribu tujuh ratus delapan puluh satu ribu) yaitu :
  - a. Khusus KP Provinsi mulai periode Oktober 2015 dilaksanakan dengan sistem online (optimalisasi aplikasi simpeg online secara paperless)
  - b. Berkas persyaratan dicetak dan dilegalisasi oleh BKD
3. Klaim Layanan Otomatis (KLO)  
Persiapan pelaksanaan pensiun dengan sistem KLO bekerjasama dengan PT. Taspen, BKN dan Biro Keuangan serta bagian yang mengurus kepegawaian pada SKPD. Rencana diluncurkan program KLO oleh Bapak Gubernur pada akhir Januari 2016.

Sekian dan terima kasih

Semarang, Februari 2016

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH

Drs. MOHAMAD ARIEF IRWANTO, M.Si  
Pembina Utama Madya  
NIP. 196806141990011001

# LAMPIRAN