

## KATA PENGANTAR

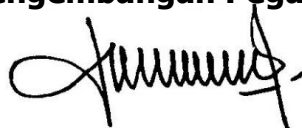
Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat, hidayah dan karuniaNya, penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018 dapat diselesaikan. LKjIP adalah wujud pertanggungjawaban pejabat publik kepada masyarakat tentang kinerja 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 yang dalam proses penyusunannya telah sesuai dengan 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 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018 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.

Melalui penyusunan LKjIP ini semoga dapat digunakan sebagai bahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang juga dapat memberikan gambaran penerapan prinsip-prinsip *good and clean governance*, yaitu dalam rangka terwujudnya transparansi dan akuntabilitas di lingkungan pemerintah.

Semarang, Februari 2019

**Pit. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH  
Kepala Bidang Perencanaan dan  
Pengembangan Pegawai**



**Drs. WISNU ZAROH, M.Si**

Pembina Tingkat I

NIP. 19630526 199503 1 002

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Gambaran Umum Organisasi**

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 83 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah, 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 dengan tugas pokok 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. Penyusunan kebijakan teknis di bidang perencanaan dan pengembangan pegawai, mutasi, pembinaan dan kesejahteraan pegawai, dan informasi kepegawaian;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang perencanaan dan pengembangan pegawai, mutasi, pembinaan dan kesejahteraan pegawai, dan informasi kepegawaian;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang perencanaan dan pengembangan pegawai, mutasi, pembinaan dan kesejahteraan pegawai, dan informasi kepegawaian;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di bidang perencanaan dan pengembangan pegawai, mutasi, pembinaan dan kesejahteraan pegawai, dan informasi kepegawaian;

- e. Pelaksanaan dan pembinaan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan badan ; dan
- f. Pelaksanaan fungsi 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 sebanyak 2 tempat yaitu Kantor Induk di Jl. Stadion Selatan No. 1 Semarang dan di kompleks BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Jl. Setiabudi No. 201 Sronol Semarang. Terbagi dari 5 bangunan gedung di Jl. Stadion Selatan No. 1 Semarang terdiri dari : a). Gedung Kantor Induk; b). Bangunan Diesel; c). Bangunan Koperasi dan Kantin; d). Bangunan ATK; e). Bangunan Gudang dan 3 unit bangunan di kompleks BPSDMD Provinsi Jawa Tengah terdiri dari : a). Bangunan Gedung Dokumentasi Data; b). Rumah Genset; c). Gedung CAT.
2. Kendaraan dinas sebanyak 25 unit terdiri dari 15 kendaraan roda empat dan 10 kendaraan roda dua.
3. Peralatan kantor terdiri : 52 unit laptop, 346 unit komputer, 117 unit printer, 280 unit UPS, 13 unit LCD, 3 unit sound system, 5 set unit CCTV, 2 unit PABX, 11 unit finger print, 45 buah pesawat telepon, 154 unit AC, 3 unit genset, dan 19 unit rool opec.

## **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 dan 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 yaitu 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 (*strategic issued*) 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 :

1. Sumber daya manusia, baik kuantitas maupun kualitas SDM di BKD :
  - a. Belum optimalnya kompetensi dan pemerataan SDM dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;
  - b. Adanya perubahan Struktur Organisasi Perangkat Daerah;
  - c. Masih ada penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan formasi, kompetensi dan kualifikasi pendidikan;
  - d. Terbatasnya PNS yang ahli dalam pengembangan sistem informasi.

2. Sarana prasarana
  - a. Belum terintegrasinya SIMPEG Provinsi dan Kab/Kota;
  - b. Belum sinkronnya database kepegawaian antara SIMPEG dan SAPK.
3. Manajemen/tata kelola terkait layanan administrasi kepegawaian :
  - a. Belum optimalnya pelaksanaan pelayanan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar pelayanan Minimum (SPM) untuk mendukung tercapainya reformasi birokrasi;
  - b. Beban administrasi, anggaran dan pembiayaan SDM pasca pengalihan urusan dan perubahan OPD;
  - c. Belum terintegrasinya manajemen ASN antara BKD, BPSDM, dan Biro Organisasi Setda Provinsi Jawa Tengah;
  - d. Adanya perbedaan persepsi mengenai mekanisme penyusunan formasi PNSD di beberapa OPD;
  - e. Belum adanya sistem pola karier yang jelas dan terukur;
  - f. Persentase ketidakkulusan peserta ujian dinas dan UKPPI cukup tinggi;
  - g. Belum kuatnya sistem reward dan punishment di kepegawaian;
  - h. Adanya peraturan di tingkat kebijakan (pusat) yang kurang sinergis antar kementerian/lembaga;
  - i. Belum terumuskannya sistem remunerasi dan pembinaan korps PNS.

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

#### **A. Perencanaan Strategis**

Sebagai Badan yang membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah harus dapat mewujudkan PNS yang mampu menjadi 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) dalam bentuk visi yaitu "Menjadi Pengelola Manajemen Kepegawaian Yang Profesional Dan Unggul". Untuk mewujudkan Visi tersebut, maka Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah adalah :

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 paradigmatic, 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 profesionalisme PNS berbasis kompetensi;
3. Meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian ;
4. Meningkatnya pelayanan manajemen mutasi kepegawaian ;
5. Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian ;
6. Meningkatnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

## **B. Perjanjian Kinerja 2018**

Dalam Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014, 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 2018 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 pada Tahun Anggaran 2018 telah melaksanakan 4 (empat) program dan 48 kegiatan yang didukung oleh APBD Provinsi sebesar Rp. 29.153.694.000,- terdiri dari :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran terdiri dari 12 kegiatan;
2. Program Peningkatan Sarana Prasarana Aparatur terdiri dari 6 kegiatan;
3. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur terdiri dari 1 kegiatan;
4. 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 2018, secara lengkap tercantum pada Lampiran 1.

**BAB III**  
**AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2018**

**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**

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

Pada tahun 2018, 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 2018 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 :

**Tabel 3.2**  
**Capaian Kerja Sasaran 1.1**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% capaian	% Capaian Tahun 2017	% 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	802 PNS	66,8	91	100
	2. Jumlah Surat Keputusan (SK) penataan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan struktural	200 SK	1.386 SK	693	303,5	100
	3. Jumlah Surat Keputusan (SK) penataan pegawai negeri sipil (PNS) dalam jabatan fungsional	2.000 SK	2.324 SK	116,2	175	100
	4. Jumlah Surat Keputusan (SK) Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS)	10.000 SK	12.746 SK	127,5	99	100

Uraian dari tabel di atas :

1. Untuk capaian kinerja PNS yang mengikuti promosi jabatan secara terbuka target 1.200 PNS dengan realisasi 802 PNS terdiri dari calon jabatan administrator sejumlah 209 orang dan calon jabatan pengawas 593 orang, persentase realisasi 66,8% dari target dengan alasan yaitu :
  - a. Tata cara pendaftaran talent scouting tahun 2018 berbeda dengan pelaksanaan tahun 2017 yaitu dengan cara harus upload surat pernyataan;
  - b. Peminat Talent Scouting tahun 2018 lebih sedikit dari tahun sebelumnya dikarenakan PNS merasa cukup untuk menjadi pelaksana;
  - c. Tidak ada Pergub yang mengatur tentang kewajiban untuk mendaftar menjadi pejabat struktural.



Gambar disamping mendukung pencapaian target kinerja pada pelaksanaan kegiatan promosi terbuka bagi PNS Pemprov Jateng.

Melek teknologi computer menjadi kewajiban Pejabat Administrator dan Pengawas di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, sehingga menunjang tugas pokok dan fungsi bidang kerjanya. Penulisan Analisis Problem yang semula ditulis tangan sekarang harus diketik langsung di komputer yang sudah disediakan dan dilaksanakan di Lab TMMK BKD Provinsi Jawa Tengah.

2. Pada capaian indikator kinerja Penataan PNS dalam Jabatan Struktural dengan target 200 SK dengan realisasi 1.386 SK sehingga realisasi melampaui target sebesar 693% alasannya berdasarkan UU ASN berkaitan dengan pelaksanaan pemindahan, pengangkatan dan pemberhentian dari dan dalam Jabatan Struktural menjadi kewenangan Gubernur selaku PPK pada Pemerintah Provinsi, BKD selaku pelaksana hanya dapat memprediksi target pelaksanaan penataan Jabatan Struktural dengan acuan kekosongan Jabatan pada tahun tersebut.
3. Pada capaian kinerja penataan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan fungsional ditargetkan sebanyak 2.000 SK dengan realisasi sebanyak 2.324 SK sehingga realisasi melampaui target sebesar 116,2%. Adapun hambatan dalam pelaksanaan Penataan PNS dalam Jabatan Fungsional Khusus tahun anggaran 2018 yaitu :
  - a. Konsekuensi ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN, dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil serta Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pimpinan Tinggi harus dilakukan penyesuaian jabatan dalam ASN khususnya jabatan fungsional dan dilakukan pelantikan bagi pejabat fungsional yang diangkat pertama, pengangkatan dari jabatan lain dan inpassing sedangkan sesuai Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, dilarang melantik Pejabat 6 bulan sebelum penetapan Calon Kepala Daerah dan 6 bulan setelah menjabat Kepala Daerah dan di tahun 2017 belum dianggarkan pelaksanaan pelantikan bagi pejabat fungsional dimaksud;

- b. Struktur organisasi, pembentukan struktural dengan tugas dan fungsi yang cenderung bersifat operasional (non manajerial) akan berbenturan dengan tugas dan fungsi operasional yang dilaksanakan pejabat fungsional;
- c. Minimnya Pelaksanaan uji kompetensi atau diklat penjenjangan bagi pejabat fungsional yang akan alih jenjang atau naik jenjang jabatan oleh instansi Pembina pusat atau daerah terbatas (norma mensyaratkan).

Upaya pemecahan permasalahan diatas sebagai berikut:

- a. Sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 sampai dengan Maret 2019 guna tertib administrasi untuk proses penetapan Keputusan Gubernur Jawa Tengah (Pengangkatan Pertama, Pengangkatan dari Jabatan Lain, Inpassing dan Promosi ke Jenjang Fungsional Ahli Utama) dan pelantikan mengajukan permohonan izin ke Menteri Dalam Negeri;
  - b. Penerapan aplikasi e-Jabfung yang merupakan inovasi pelayanan dalam pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional, antara lain:
    - Sistem informasi e-Jabfung untuk mempermudah akses informasi terkait pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional dan mengetahui status usulan dalam proses penetaoan Keputusan Gubernur terkait Jabatan Fungsional;
    - Proses penetapan Keputusan Gubernur dalam Jabatan Fungsional untuk percepatan akurasi pelayanan serta integrasi data Pejabat Fungsional dengan Simpeg BKD Provinsi Jawa Tengah.
4. Capaian kinerja Kenaikan Pangkat PNS hampir mencapai target sebesar 127,5%, dari yang ditargetkan sebanyak 10.000 SK dengan realisasi sebanyak 12.746 SK.



Sehingga untuk Skala Capaian kinerja pada sasaran strategis 1.1 diperoleh sebesar 250,88% (mengalami kenaikan apabila dibandingkan dengan tahun 2017 dengan capaian 167,13%).

**Kegiatan nomenklatur yang menunjang pada sasaran 1.1 yaitu :**

1. Kegiatan Pemetaan PNS Potensial untuk menduduki Jabatan Struktural di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah merupakan kegiatan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan Pengisian Jabatan Administrator dan Pengawas dengan Talent Scouting (Penelusuran Kader Potensial) berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, rasa atau golongan.
2. Kegiatan Penataan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), Jabatan Administrasi dan Jabatan Pengawas, merupakan sidang pembahasan oleh Tim Penilai Kinerja PNS yang bertujuan untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, rasa atau golongan. Dilanjutkan dengan penetapan dan pelantikan.
3. Kegiatan Penataan PNS dalam Jabatan Fungsional Khusus di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memberikan Pembinaan kepada para pemangku jabatan

fungsional, para pengolah data kepegawaian yang bertindak sebagai Tim Penilai, sekretariat Tim Penilai angka kredit, pejabat struktural yang membidangi pembinaan jabatan fungsional dan pengelola kepegawaian jabatan fungsional serta anggota dari organisasi profesi jabatan fungsional, terkait regulasi, ketentuan normatif, dan penyelesaian permasalahan-permasalahan baik permasalahan administrasi kepegawaian maupun teknis di lapangan.

#### 4. Kegiatan Kenaikan Pangkat

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 1.1, adalah sebesar Rp 2.573.755.800,- atau 74,13% dari total pagu sebesar Rp 3.472.000.000,- . Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 25,87% 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 :

**Tabel 3.3**  
**Capaian Kerja Sasaran 2.1**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% capaian	% Capaian Tahun 2017	% 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 : 120 orang	120 orang	100	43	100
		b. Kab/Kota : 22 batch	22 batch	100	100	
	2. Jumlah PNS Provinsi Jawa Tengah dan Kab/Kota yang mengikuti ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah (UKPPI)	a. Ujian Kedinasan 1.100 orang	737 orang	67	52	100
b. UKPPI : 2.520 orang		2.478 orang	98,33	73		
	3. Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menempuh tugas belajar S2	24 pelamar	21 orang	87,5	100	100

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% capaian	% Capaian Tahun 2017	% Capaian terhadap Target Akhir Renstra (2018)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	4. Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menempuh tugas belajar S3	12 orang	6 orang	50	41	100

Uraian dari tabel di atas :

1. Untuk indikator kinerja Pejabat struktural yang dikirim tes PCAP bagi calon pejabat struktural di lingkungan Pemprov. Jateng dengan target 120 orang, tercapai 100% dalam mengikuti seleksi promosi terbuka.



Sedangkan target pada indikator tes PCAP bagi calon pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota dengan target 22 batch sehingga realisasi mencapai target sebesar 100%.

2. Target PNS yang mengikuti ujian dinas adalah 1.100 orang yang terdiri dari Kabupaten/Kota dan Provinsi dengan realisasi hanya 737 (67%).



Sedangkan target PNS yang mengikuti UKPPI adalah 2.520 orang yang terdiri dari Kabupaten/Kota dan Provinsi dengan realisasi 2.478 orang (98,33%). Manfaat dari kegiatan tersebut diantaranya :

- a. Diperoleh standar kecakapan, kemampuan dan kompetensi serta pengetahuan yang meliputi pengetahuan umum, Pancasila, UUD 1945

dan GBHN dengan klasifikasi tingkat ujian serta pengetahuan umum dan pengetahuan substansi;

b. Diberikannya STLUD sehingga diperoleh kesempatan bagi para peserta ujian yang lulus untuk mengikuti kenaikan pangkat.

3. Pada capaian kinerja jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menempuh pendidikan tugas belajar S2 ditargetkan sebanyak 24 orang dengan realisasi sejumlah 21 orang atau sebesar 87,5%.

4. Sedang pada capaian kinerja jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menempuh pendidikan tugas belajar S3 ditargetkan sebanyak 12 orang dengan realisasi sejumlah 6 orang atau sebesar 50%.

Sehingga untuk Skala Capaian kinerja pada sasaran strategis 2.1 diperoleh sebesar 83,80% (mengalami peningkatan apabila dibandingkan dari tahun 2017 yaitu 68,75%).

**Kegiatan nomenklatur yang mendukung pada sasaran 2.1 antara lain :**

1. Kegiatan Penilaian Kompetensi ASN, merupakan kegiatan yang bertujuan untuk :

a. Mengukur kompetensi dan potensi individual dari ASN;

b. Mendapatkan informasi sebagai dasar pengembangan dan perencanaan karier ASN.

2. Kegiatan Ujian Kedinasan (Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah) Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Fasilitasi Pemerintah Kabupaten/Kota, merupakan kegiatan penilaian atau mengukur guna mengetahui tingkat kemampuan setiap PNS yang akan naik pangkat/golongan yang lebih tinggi dan telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah (UKPPI) adalah untuk mengetahui atau mengukur tingkat kemampuan serta kompetensi yang dimiliki oleh setiap

PNS yang akan mengajukan Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah berdasarkan Ijazah yang dimiliki.

3. Kegiatan Fasilitasi Tugas Belajar, Ijin Belajar dan Ujian Peningkatan Pendidikan bagi PNS Pemprov. Jateng, merupakan kegiatan di lingkungan Pemprov. Jateng untuk proses meningkatkan kemampuan dan ilmu pengetahuan PNS di lingkungan Pemprov. Jateng sebagai upaya peningkatan sumber daya manusia melalui peningkatan pendidikan.

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 2.1, adalah sebesar Rp 4.706.411.000,- atau 90,69% dari total pagu sebesar Rp 4.268.250.924,- Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 9,31% dari Pagu yang ditentukan.

- c. 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 :

**Tabel 3.4**  
**Capaian Kerja Sasaran 3.1**

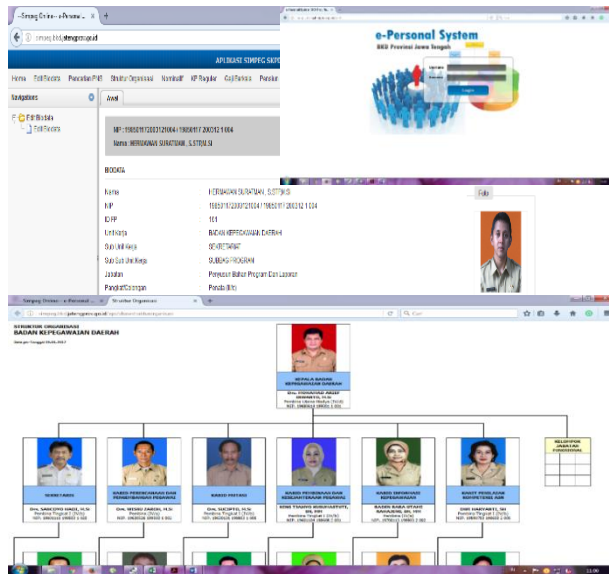
Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% capaian	% Capaian Tahun 2017	% Capaian terhadap Target Akhir Renstra (2018)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
3.1 Meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian	Persentase dukungan penyediaan data kepegawaian yang cepat dan akurat	97%	97%	100	97	100

Untuk indikator pada sasaran meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian **sudah mencapai target 100%**. Sehingga Skala Capaian kinerja pada sasaran strategis 3.1 tahun 2018 sudah memenuhi target yaitu 100% apabila dibandingkan dengan tahun 2017 realisasinya belum mencapai target yaitu 97%.

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 3.1, adalah sebesar Rp 335.321.491,- atau 96,59% dari total pagu sebesar Rp 347.125.000,-. Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 3,41% dari Pagu yang ditentukan.

**Keberhasilan pencapaian sasaran 3.1** sesungguhnya tidak terlepas dari dilaksanakannya Kegiatan Pengembangan Sistem Informasi Manajemen pada SKPD Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dengan hasil yang dicapai serta manfaat dari kegiatan tersebut antara lain adalah :

- a. Terlaksananya penyempurnaan dan pemeliharaan Aplikasi Simpeg SKPD berbasis web;
- b. Terselenggaranya Terselenggaranya kegiatan Bintek Simpeg SKPD yang diikuti oleh peserta dari SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;
- c. Terupdatenya data kepegawaian pada aplikasi Simpeg SKPD;
- d. Terbangunnya modul aplikasi Tugas Belajar;
- e. Tersedianya dokumen cetak biru (blueprint) penyelenggaraan layanan kepegawaian BKD Provinsi Jawa Tengah.



Gambar disamping mendukung pencapaian sasaran 3.1 yaitu dukungan penyediaan data kepegawaian melalui aplikasi Simpeg Online.

Adapun hambatan dan upaya pemecahan pengembangan aplikasi SIMPEG pada SKPD Pemerintah Provinsi Jawa Tengah tahun 2018 yaitu :

a. Hambatan :

- a. Jumlah PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sejumlah 41.830 orang dan tersebar di seluruh Provinsi Jawa Tengah mengurangi keefektifan penyampaian hasil Bimbingan Teknis sehingga ada kemungkinan membutuhkan waktu atau bahkan tidak dapat menjangkau semua PNS;
- b. Terbatasnya sumber daya manusia yang kompeten dalam pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian pada SKPD;
- c. Penambahan PNS juga mengakibatkan penambahan data pada database dan penambahan pengguna yang mengakibatkan penambahan beban pada infrastruktur seperti jaringan dan server sehingga mengakibatkan menurunnya kecepatan pengolahan maupun penyajian data;
- d. Kurang memadainya infrastruktur teknologi informasi, baik server maupun jaringan yang digunakan untuk mengakses modul-modul yang ada di aplikasi SIMPEG online maupun aplikasi pelayanan

kepegawaian yang menyebabkan aplikasi sulit diakses terutama pada jam-jam dan hari-hari sibuk.

- b. Upaya pemecahan :
  - a. Menambah waktu, tempat, atau frekuensi Bintek Simpeg SKPD yang selama ini hanya sekali setahun menjadi dua kali atau lebih dengan jumlah peserta yang lebih banyak dengan mempertimbangkan ketersediaan anggaran yang ada;
  - b. Memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dan terus mengadakan peningkatan kualitas SDM dengan mengadakan pertemuan-pertemuan dan bimbingan teknis pengoperasian SIMPEG SKPD;
  - c. Melakukan optimalisasi sistem melalui perubahan setting baik pada server web maupun pada server database serta mengusahakan pengadaan server baru untuk dijadikan *dedicated server* untuk server aplikasi dan server database;
  - d. Mengusulkan penambahan kapasitas untuk server maupun jaringan ke Dinas Komunikasi dan Informatika sebagai leader di bidang IT di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dengan mengacu pada blueprint IT yang telah disusun.

**d. Sasaran 4.1** : Meningkatkan Pelayanan Manajemen Mutasi Kepegawaian

Untuk mengukur capaian kinerja pada sasaran 4, dimaksud maka dilakukan pengukuran kinerja sebagai berikut :



**Tabel 3.5**  
**Capaian Kerja Sasaran 4.1**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% capaian	% Capaian Tahun 2017	% Capaian terhadap Target Akhir Renstra (2018)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
4.1 Meningkatnya pelayanan manajemen mutasi kepegawaian	Jumlah pelayanan administrasi pemindahan PNS	a. SK Mutasi : 2.000 orang	2.000 orang	100	101,93	100

Uraian dari tabel di atas :

1. Untuk indikator kinerja jumlah SK mutasi dari target yang direncanakan 2.000 orang terealisasi 2.000 orang sehingga realisasi sesuai dengan target yaitu 100%.



Sehingga untuk Skala Capaian kinerja pada sasaran strategis 4.1 diperoleh sebesar 100% (mengalami penurunan jika dibandingkan pada tahun 2017 yaitu 101,93%). Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 4.1, adalah sebesar Rp 681.038.494,- atau 93,94% dari total pagu sebesar Rp 725.000.000,-. Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 6,06% dari Pagu yang ditentukan.

Kegiatan nomenklatur yang mendukung pada sasaran strategis 4.1 adalah Kegiatan Mutasi dan Pensiun yang merupakan kegiatan pelayanan administrasi kepada PNS yang akan

Adapun hambatan dan upaya pemecahan dalam meningkatkan pelayanan mutasi kepegawaian antara lain:

a. Hambatan :

- Berkas usulan mutasi tidak lengkap dan tidak sesuai ketentuan sehingga tidak dapat diproses dari Instansi terkait/PNS yang mengajukan usulan mutasi
- Pelaksanaan sosialisasi kepegawaian tentang mutasi yang terlalu singkat sehingga penyelesaian permasalahan kepegawaian masih kurang optimal.

b. Upaya pemecahan masalah :

- Diupayakan sosialisasi tentang syarat-syarat mutasi dalam bentuk surat edaran yang dikirim ke SKPD maupun bentuk poster ditempel di ruang masuk BKD Provinsi Jawa Tengah
- Adanya aplikasi berupa sistem Mutasi pegawai secara Online, sehingga PNS yang akan mengusulkan mutasi pegawai cukup dengan mengisi data pada aplikasi serta melengkapi syarat-syarat atau berkas dengan scan berkas kemudian di upload.

e. **Sasaran 5.1** : Meningkatkan Layanan Administrasi Kepegawaian

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

**Tabel 3.6**  
**Capaian Kerja Sasaran 5.1**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% capaian	% Capaian Tahun 2017	% Capaian terhadap Target Akhir Renstra (2018)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
5.1 Meningkatnya Layanan Administrasi Kepegawaian	1. Jumlah layanan izin perkawinan dan perceraian	40 orang	102 orang	255	67,5	100
	2. Jumlah layanan izin CLTN	2 orang	5 orang	250	80	100
	3. Jumlah layanan administrasi kedudukan hukum kepegawaian	3 orang	3 orang	100	100	100
	4. Jumlah Penilaian prestasi kerja	96 orang	96 orang	100	100	100
	5. Jumlah layanan penyajian peraturan perundang-undangan	100 peraturan	100 peraturan	100	100	100
	6. Jumlah layanan izin belajar	250 orang	500	200	57	100
	7. Jumlah layanan izin penggunaan gelar	600 orang	573 orang	95,5	112,5	100
	8. Jumlah layanan izin cuti	600 orang	1.646 orang	274,3	347	100
	9. Jumlah layanan SPTKG	65 surat	65 surat	100	89	100
	10. Jumlah layanan sumpah janji PNS	500 orang	500 orang	100	100	100

Uraian dari tabel di atas yaitu:

1. Untuk indikator kinerja pada sasaran meningkatnya layanan administrasi kepegawaian dengan indikator kinerja :
  - a. Jumlah layanan izin perkawinan dan perceraian dengan target 40 orang dan realisasi sebanyak 102 orang atau 255% (apabila dibandingkan pada tahun 2017 dengan capaian 67,5% mengalami peningkatan).

- b. Jumlah layanan izin cuti di luar tanggungan negara atau disingkat CLTN dengan realisasi 250%, meningkat dibandingkan pada tahun 2017 dengan capaian hanya 80%.
- c. Sedangkan layanan administrasi kedudukan hukum pada tahun 2018 mencapai target 250% dan tahun 2017 capaian kinerjanya adalah 100%.
- d. Jumlah penilaian prestasi kerja bagi pejabat eselon II di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah selalu mencapai sesuai target yaitu 96 orang atau 100%.
- e. Layanan penyajian peraturan perundang-undangan selalu mencapai target 100%.
- f. Jumlah layanan izin belajar meningkat yaitu 500 orang atau 200% dari target (apabila dibandingkan dengan tahun 2017 yaitu 57%)
- g. Sedangkan layanan izin penggunaan gelar hanya 95,5% atau 573 orang (mengalami penurunan dibandingkan tahun 2017 yaitu 112,5%).
- h. Jumlah layanan cuti sudah melampaui dari target yaitu 1.646 orang atau 274,3% mengalami penurunan apabila dibandingkan dengan tahun 2017 yaitu 347% .
- i. Sedangkan layanan Surat Pemberitahuan Kenaikan Gaji Berkala (SPTKG) tahun 2018 realisasinya sudah memenuhi target kinerja yaitu 100%.
- j. Jumlah layanan sumpah janji PNS realisasinya sudah mencapai target 500 orang atau 100%.

Skala Capaian Kinerja pada sasaran strategis 5.1 sudah mencapai lebih dari target yaitu 157,48% (naik apabila dibandingkan dengan tahun 2017 yang tercapai 115,3%).

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 5.1, adalah sebesar Rp 84.182.509,- atau 80,17% dari total pagu sebesar Rp 105.000.000,- . Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 19,83% dari Pagu yang ditentukan.

Hambatan dalam pencapaian sasaran 5.1 dengan kegiatan layanan administrasi kepegawaian diantaranya adalah adanya keterlambatan pengiriman berkas usulan terutama untuk cuti yang dilaksanakan di luar negeri dan kurangnya pemahaman peraturan kepegawaian.

Upaya pemecahan yang dapat dilaksanakan yaitu pemberitahuan kepada instansi pengirim usulan supaya tepat waktu melalui sosialisasi dan surat edaran, serta melakukan anjuran kepada semua PNS agar memahami peraturan kepegawaian yang berlaku.

**f. Sasaran 6.1 : Meningkatkan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS)**

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

**Tabel 3.7**  
**Capaian Kerja Sasaran 6.1**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% capaian	% Capaian Tahun 2017	% Capaian terhadap Target Akhir Renstra (2018)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
6.1 Meningkatnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS)	1. Jumlah penyelesaian kasus disiplin PNS	5 kali sidang	5 kali sidang	100	120	100

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% capaian	% Capaian Tahun 2017	% Capaian terhadap Target Akhir Renstra (2018)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	2. Jumlah pembekalan bagi PNS yang memasuki purna tugas di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah	300 orang	300 orang	100	100	100

Uraian dari tabel di atas :

Untuk sasaran strategis meningkatnya kesejahteraan PNS terdiri dari 2 indikator kinerja antara lain:

- a. Jumlah penyelesaian kasus disiplin PNS dengan target 5 kali sidang untuk 70 kasus, realisasinya sesuai dengan target yaitu 5kali sidang atau 100%.
- b. Jumlah pembekalan bagi PNS yang akan memasuki purna tugas di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sudah mencapai sesuai target yaitu 300 orang atau 100%.

Sehingga Skala Capaian kinerja pada sasaran strategis 6.1 diperoleh 100% artinya dapat terlaksana sesuai dengan target kinerja. Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 6.1, adalah sebesar Rp 965.508.000,- atau 98,17% dari total pagu sebesar Rp 983.500.000,- Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya hanya sebesar 1,83% dari Pagu yang ditentukan.

Adapun kegiatan nomenklatur yang mendukung sasaran strategis 6.1 adalah :

1. Kegiatan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin PNS, mempunyai manfaat kegiatan diantaranya :
  - a. Penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS melalui pembahasan Sidang Tim Pembinaan Disiplin PNS akan dihasilkan keputusan yang

lebih tepat dengan mempertimbangkan berbagai aspek secara komprehensif dan berkeadilan;

- b. Dengan penerapan hukuman disiplin yang tegas akan berdampak bagi PNS yang bersangkutan tidak mengulangi pelanggaran disiplin.

Adapun hambatan pada kegiatan diatas antara lain :

- a. Peraturan pelaksana teknis sebagai acuan pelaksanaan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN sudah ada, tetapi masih belum menyeluruh sehingga masih menggunakan aturan yang lama, dan dapat menimbulkan pemahaman/persepsi yang berbeda;
- b. Masih kurangnya pemahaman pejabat yang berwenang mengenai tata cara penjatuhan hukuman disiplin, yang disebabkan karena belum optimalnya sosialisasi peraturan baru mengenai disiplin PNS;
- c. Bertambahnya jumlah PNS P3D yang tersebar di seluruh wilayah jawa tengah, sehingga menyebabkan kesulitan dalam proses pembinaan dan pengawasannya.

Upaya pemecahan yang telah dilakukan yaitu :

- a. Koordinasi intensif dengan Sekretariat BAPEK dalam penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 serta PP Nomor 53 tahun 2010;
- b. Menyelenggarakan kegiatan BinteK tata cara penyelesaian kasus bagi pejabat kepegawaian SKPD Provinsi dan Kab/Kota se-Jawa Tengah ;
- c. Memberikan konsultasi tentang penyelesaian pelanggaran disiplin PNS bagi pengelola kepegawaian SKPD Pemprov dan Kab/Kota;
- d. Melaksanakan sosialisasi terkait peraturan perundangan guna menyamakan persepsi bagi pengelola kepegawaian dan atasan langsung di tingkat Provinsi Jawa Tengah.

2. Kegiatan Pembekalan Purna Tugas bagi PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, kegiatan ini dimaksudkan untuk menyiapkan PNS memasuki masa purna tugas baik secara materiil dan non materiil serta meminimalisir adanya *post power syndrome*.

Dari capaian realisasi kinerja pada Sasaran strategis 1.1 sampai dengan 6.1 dapat diperoleh Skala Capaian Kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017 sebagai berikut :

**Tabel 3.8**  
**Capaian Kerja Sasaran Badan Kepegawaian Daerah**  
**Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018**

<b>Sasaran Strategis</b>	<b>Skala Capaian Kinerja</b>	<b>Kategori</b>
1.1Meningkatnya sistem pola karir yang jelas dan terukur	250,88%	Sangat Baik
2.1Meningkatnya profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berbasis kompetensi	83,80%	Cukup
3.1Meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian	100%	Baik
4.1Meningkatnya pelayanan manajemen mutasi kepegawaian	100%	Baik
5.1Meningkatnya Layanan Administrasi Kepegawaian	157,48%	Sangat Baik
6.1Meningkatnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS)	100 %	Baik
<b>Hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS)</b>	<b>132,03 %</b>	<b>Sangat Baik</b>



## B. Realisasi Anggaran

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah pada tahun anggaran 2018, didukung dengan Anggaran Belanja Langsung sebesar **Rp. 33.201.138.000,-** secara ringkas komposisi penggunaan sebagai berikut :

1. Belanja Pegawai sebesar Rp. 3.049.500.000,-
2. Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp. 27.159.319.000,-
3. Belanja Modal sebesar Rp. 2.992.319.000,-

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

**Tabel 3.9**  
**Realisasi Anggaran Yang Mendukung**

Sasaran	Program	Anggaran	Realisasi	% Realisasi	% Efisiensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.1.Meningkatnya sistem pola karir yang jelas dan terukur – Pemetaan PNS terbuka utk menduduki jabatan struktural – Penataan PNS dlm jabatan JPT, JA & JP – Penataan PNS dlm jabatan fungsional khusus – Pengangkatan PNS dan KP	Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Rp 3.472.000.000,-	Rp. 2.573.755.800,-	74,13	25,87
2.1.Meningkatnya profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berbasis kompetensi – Tes Kompetensi pejabat struktural pemprov & Kab/Kota – Ujian kedinasan pemprov & kab/kota – Tugas Belajar & Ijin Belajar PNS pemprov	Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Rp 4.706.411.000,-	Rp 4.268.250.924,-	90,69	9,31
3.1.Meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian – Pengembangan aplikasi SIMPEG	Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Rp 347.125.000,-	Rp 335.321.491,-	96,59	3,41

Sasaran	Program	Anggaran	Realisasi	% Realisasi	% Efisiensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
4.1 Meningkatkan pelayanan manajemen kepegawaian – Mutasi dan pensiun PNS	Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Rp 725.000.000,-	Rp 681.038.494,-	93,94	6,06
5.1 Meningkatkan Layanan Administrasi Kepegawaian – Layanan Administrasi Kepegawaian	Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Rp 105.000.000,-	Rp 84.182.509,-	80,17	19,83
6.1 Meningkatkan penyelesaian kasus pelanggaran disiplin dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) – Penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS – Pembekalan bagi PNS pemrpov Jateng yang akan purna tugas	Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Rp 983.500.000,-	Rp 965.508.500,-	98,17	1,83

Dilihat dari sisi penyerapan anggaran Tahun 2018, apabila dibandingkan Tahun 2017 maka **ada efisiensi** sebesar 13,8%, Tahun 2018 sebesar 66,31%, sedangkan Tahun 2017 sebesar 80,11%.

## **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 melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian. 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, Hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah secara keseluruhan tercapai **132,03%**, 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 **Sangat Baik**.

#### **B. Penyelesaian Isu Strategis**

Menjawab isu strategis yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah seperti yang dijelaskan pada Bab I diatas antara lain :

- 1) BKD Provinsi Jawa Tengah memiliki program dan kegiatan memberikan peluang atau kesempatan kepada seluruh PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah untuk melaksanakan peningkatan pendidikan melalui Tugas Belajar dan Ijin Belajar. Untuk mengurangi penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan formasi, kompetensi, dan kualifikasi pendidikan salah satunya yaitu dengan cara jika PNS Pemprov. Jateng yang akan melaksanakan Ijin Belajar harus disesuaikan dengan analisis jabatan dan tupoksi dalam suatu OPD, sedangkan PNS yang mendaftar Tugas Belajar

disesuaikan dengan kebutuhan kualifikasi suatu OPD dan *in line* dengan Pendidikan sebelumnya;

- 2) Upaya BKD Provinsi Jawa Tengah dalam mengintegrasikan SIMPEG Provinsi dan kabupaten/Kota yaitu mempercepat proses koordinasi integrasi sistem kepegawaian antara Pemerintah Pusat (BKN) dengan Pemerintah Daerah guna pemanfaatan SAPK sehingga Pusat dapat sinergi dengan Provinsi/Kab/Kota;
- 3) Sistem pola karir yang jelas dan terukur pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta promosi jabatan yaitu Pemerintah Provinsi Jawa Tengah menerapkan kebijakan Talent Scouting berdasarkan dimensi kompetensi (personal, manajerial dan sosiokultural) dan aspek integritas dengan tahapan yang telah dilaksanakan mulai dari pendaftaran calon peserta, pengumuman seleksi administrasi, seleksi analisis problem, penilaian dan pengumuman hasil seleksi analisis problem, dan yang terakhir adalah seleksi kompetensi dan integritas, yang mana BKD Provinsi Jawa Tengah adalah leading sector pada kegiatan ini;
- 4) Pengembangan e-Kasus yaitu mengintegrasikan dengan penanganan kasus yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten/Kota, dalam e-Kasus juga dikembangkan agar pemohon (kasus perceraian ataupun kasus yang lain) bisa mengupdate informasi sudah sampai dimana penanganan kasusnya, sehingga pemohon tidak perlu menanyakan ataupun datang ke BKD Pemprov Jateng.

### **C. Strategi Untuk Peningkatan Kinerja di Masa Datang**

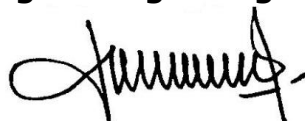
Strategi yang diperlukan guna meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah di masa mendatang antara lain yaitu :

- 1) Pengembangan ruang pelayanan satu pintu dan pemanfaatan aplikasi pelayanan kepegawaian berbasis online dengan menerapkan evaluasi IKM;
- 2) Evaluasi Kinerja Pejabat Struktural secara online dengan metode 360<sup>0</sup> (1 pejabat dinilai oleh atasan, rekan kerja bawahan) untuk mengetahui kinerja, kerjasama, kedisiplinan, kepemimpinan, integritas, orientasi pelayanan;
- 3) Pemetaan PNS potensial untuk menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas di lingkungan Pemprov Jateng dengan melaksanakan Pengisian JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama) melalui mekanisme Talent Pool dengan metode CAT;
- 4) Penyusunan Manajemen Talenta tahun 2019;
- 5) Tugas Belajar dan Ijin Belajar dengan proses pendaftaran melalui online;
- 6) Adopsi aplikasi Simpeg dan layanan kepegawaian oleh Kabupaten/Kota melalui proses magang di BKD Prov. Jateng;
- 7) Persiapan untuk menuju Remunerasi berdasarkan kelas jabatan jika regulasi terkait telah ditetapkan.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) Tahun 2018 untuk Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah, semoga dapat menjadi bahan pertimbangan/evaluasi untuk kegiatan/ kinerja yang akan datang.

Semarang, Februari 2019

**Pit. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH  
Kepala Bidang Perencanaan dan  
Pengembangan Pegawai**



**Drs. WISNU ZAROH, M.Si**

Pembina Tingkat I

NIP. 19630526 199503 1 002

