



Jateng
gayeng

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) TAHUN 2016



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH**
Jl. Stadion Selatan No. 1 Semarang

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat dan KaruniaNya, penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016 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 2016 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 peningkatan kinerja di masa mendatang juga dapat memberikan gambaran penerapan prinsip-prinsip *good governance*, yaitu dalam rangka terwujudnya transparansi dan akuntabilitas di lingkungan pemerintah.

Semarang, Februari 2017
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH**

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

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Gambaran Umum Organisasi	1
B. Fungsi Strategis Badan Kepegawaian Daerah	2
Provinsi Jawa Tengah	
C. Permasalahan Utama Yang Dihadapi Badan Kepegawaian	2
Daerah Provinsi Jawa Tengah	
BAB II PERENCANAAN KINERJA	4
A. Perencanaan Strategis	4
B. Perjanjian Kinerja 2016	7
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2016	10
A. Capaian Kinerja Organisasi	10
B. Realisasi Anggaran.....	22
BAB IV PENUTUP	24
A. Tinjauan Umum Capaian Kinerja Badan Kepegawaian	24
Daerah Provinsi Jawa Tengah	
B. Strategi Untuk Peningkatan Kinerja di Masa Datang	24
C. Keterangan Tambahan Kegiatan	25
LAMPIRAN	
Perjanjian Kinerja Tahun 2016.....	27

DAFTAR TABEL

TABEL 3.1 Skala Pengukuran Kinerja Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.....	10
TABEL 3.2 Capaian Kinerja Sasaran 1.1	11
TABEL 3.3 Capaian Kinerja Sasaran 2.1	13
TABEL 3.4 Capaian Kinerja Sasaran 3.1	15
TABEL 3.5 Capaian Kinerja Sasaran 4.1	17
TABEL 3.6 Capaian Kinerja Sasaran 5.1	18
TABEL 3.7 Capaian Kinerja Sasaran 6.1	20
TABEL 3.8 Capaian Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016	22
TABEL 3.9 Realisasi Anggaran	23

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 m², luas bangunan 3.582,5 m² 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 m² ;
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 pembatasan penerimaan pegawai baru dari pelamar umum kecuali untuk pengangkatan tenaga kesehatan pada Kementerian Kesehatan, Guru pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Tenaga Penyuluh pada

Kementerian Pertanian, lulusan pendidikan kedinasan, wilayah Papua dan Papua Barat serta Kalimantan Utara dengan dasar Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor B/2631/M.PAN-RB/07/2016 tanggal 25 Juli 2016;

- b. Banyak PNS yang memasuki purna tugas mulai Tahun 2016, khususnya kekurangan jumlah PNS di jabatan-jabatan teknis dan belum diikuti penambahan jumlah PNS baru;
- c. Rendahnya minat PNS yang akan mengikuti tugas belajar baik S2 maupun S3;
- d. Terbitnya PP No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah membawa konsekuensi perpindahan personel (P3D) pada beberapa urusan konkuren khususnya pendidikan menengah (SMA/SMK) yang jumlahnya tidak sedikit;
- e. Belum sinkronnya data kepegawaian antara SIMPEG dan SAPK BKN yang berdampak :
 - 1. Validasi data kepegawaian/PNS;
 - 2. Terhambatnya proses kenaikan pangkat.

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

B. Perjanjian Kinerja 2016

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 2016 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 2016 telah melaksanakan 5 (lima) program dan 48 kegiatan yang didukung oleh APBD Provinsi sebesar Rp. 51.483.153.000,- terdiri dari :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran terdiri dari 12 kegiatan;
2. Program Peningkatan Sarana Prasarana Aparatur terdiri dari 6 kegiatan;
3. Program Peningkatan 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 28 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 2016, secara lengkap tercantum pada Lampiran 1.

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2016

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 2016, 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 2016 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 2015	% 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	1.000 PNS	1.932 PNS	193,2	124,5	100
	2. Jumlah Surat Keputusan (SK) penataan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan struktural	748 SK	1.831 SK	244,8	103,1	100
	3. Jumlah Surat Keputusan (SK) penataan pegawai negeri sipil (PNS) dalam jabatan fungsional	1.000 SK	1.366 SK	136,6	100	100
	4. Jumlah Surat Keputusan (SK) Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS)	7.000 SK	7.210 SK	103	90,8	100

Uraian dari tabel di atas :

1. Untuk capaian kinerja PNS yang mengikuti promosi jabatan secara terbuka dengan target 1.000 PNS tercapai melampaui target sebesar 1. 932 PNS dengan rincian 702 PNS jabatan administrator dan 1.230 PNS jabatan pengawas yang sudah mengikuti seleksi promosi terbuka sehingga realisasi melampaui target 193,2% karena peminat sangat antusias untuk mengikuti seleksi promosi terbuka.
2. Pada capaian indikator kinerja Penataan PNS dalam Jabatan Struktural dengan target 748 SK terealisasi 1.831 SK sehingga realisasi melampaui target sebesar 244,8% dikarenakan pada tahun 2016 terjadi penataan

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang baru sebagai konsekuensi dari terbitnya PP No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

3. Pada capaian kinerja penataan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan fungsional ditargetkan sebanyak 1.000 SK dengan realisasi sebanyak 1.366 SK sehingga realisasi melampaui target sebesar 136,6%.

4. Capaian kinerja Kenaikan Pangkat PNS juga sudah mencapai dan melampaui target sebesar 103%, dari yang ditargetkan sebanyak 7.000 SK dengan realisasi sebanyak 7.210 SK.



Sehingga untuk Skala Capaian kinerja pada sasaran strategis 1.1 diperoleh sebesar 169,4% (naik apabila dibandingkan dengan tahun 2015 yang tercapai 104,6%).

Adapun program/kegiatan yang menunjang sasaran 1.1 yaitu :

1. Penataan pejabat struktural (jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan pengawas) dikarenakan adanya perubahan Organisasi Perangkat Daerah sesuai amanat dari PP No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
2. Seleksi kader potensial (*talent scouting*) untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas (Eselon III dan IV).

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 1.1, adalah sebesar Rp. 2.730.856.159,- atau 76,52% dari total pagu sebesar Rp. 3.568.908.000,- Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 23,48% 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 2015	% 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 b. Kab/Kota : 7 batch	500 orang 7 batch	416,67 100	88,89 100	100
	2. Jumlah PNS Provinsi Jawa Tengah dan Kab/Kota yang mengikuti ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah (UKPPI)	a. Ujian Kedinasan 2.250 orang	2.492 orang	110,76	63,72	100
		b. UKPPI : 3.475 orang	3.678 orang	105,84	91	
	3. Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menempuh tugas belajar S2	18 pelamar	10 orang	55,56	25	100
	4. Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menempuh tugas belajar S3	10 orang	8 orang	80	81,25	100
5. Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menempuh ijin belajar dan menerima bantuan biaya pendidikan	67 orang	61 orang	91,04	60	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 realisasi yaitu 500 orang sehingga realisasi melampaui target 416,67% karena peminat sangat antusias untuk mengikuti seleksi promosi terbuka. Sedangkan target pada indikator tes PCAP bagi calon pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota terdapat perubahan target dari semula 22 batch menjadi 7 batch pada anggaran perubahan dikarenakan dengan berlakunya UU Pilkada No. 8 Tahun 2015 maka Kepala Daerah tidak boleh melakukan pergantian pejabat dalam kurun waktu 6 (enam) bulan sebelum dan setelah tanggal pelantikan Kepala Daerah baru yang terpilih. Capaian kinerja setelah perubahan tercapai 7 batch sehingga realisasi mencapai target sebesar 100%.
2. Pada capaian indikator kinerja Jumlah PNS Provinsi Jawa Tengah yang mengikuti ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah (UKPPI) juga terdapat perubahan target. Target PNS yang mengikuti ujian dinas yang

semula 1.350 orang berubah menjadi 2.250 orang sehingga realisasi melampaui target sebesar 110,76%.

Sedangkan target PNS yang mengikuti UKPPI dari yang semula 2.375 orang berubah menjadi 3.475 orang yang dikarenakan adanya perubahan target pada anggaran perubahan. Dari perubahan target pada indikator ujian dinas dan UKPPI, pada capaian/realisasinya masih bisa mencapai bahkan melampaui target dimana capaian yang mengikuti ujian dinas sebanyak 2.492 orang atau sebesar 105,84%.

3. Pada capaian kinerja jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menempuh pendidikan tugas belajar S2 ditargetkan sebanyak 18 orang dengan realisasi sejumlah 10 orang atau sebesar 55,56%.
4. Sedang pada capaian kinerja jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menempuh pendidikan tugas belajar S3 ditargetkan sebanyak 10 orang dengan realisasi sejumlah 8 orang atau sebesar 80%.
5. Selanjutnya pada capaian kinerja jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menempuh izin belajar dan menerima bantuan biaya pendidikan ditargetkan sebanyak 67 orang dengan realisasi sebanyak 61 orang atau sebesar 91,04%, dikarenakan banyak PNS yang mengajukan permohonan bantuan biaya pendidikan izin belajar namun yang memenuhi ketentuan dalam Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 61 Tahun 2012 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Biaya Pendidikan bagi PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, pemberian bantuan biaya pendidikan di bawah target yang direncanakan.



Sehingga untuk Skala Capaian kinerja pada sasaran strategis 2.1 diperoleh sebesar 157,7% (naik apabila dibandingkan dengan tahun 2015 yang 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. 2.251.601.841,- atau 52,46% dari total pagu sebesar Rp. 4.292.166.000,- Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 47,54% 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 :

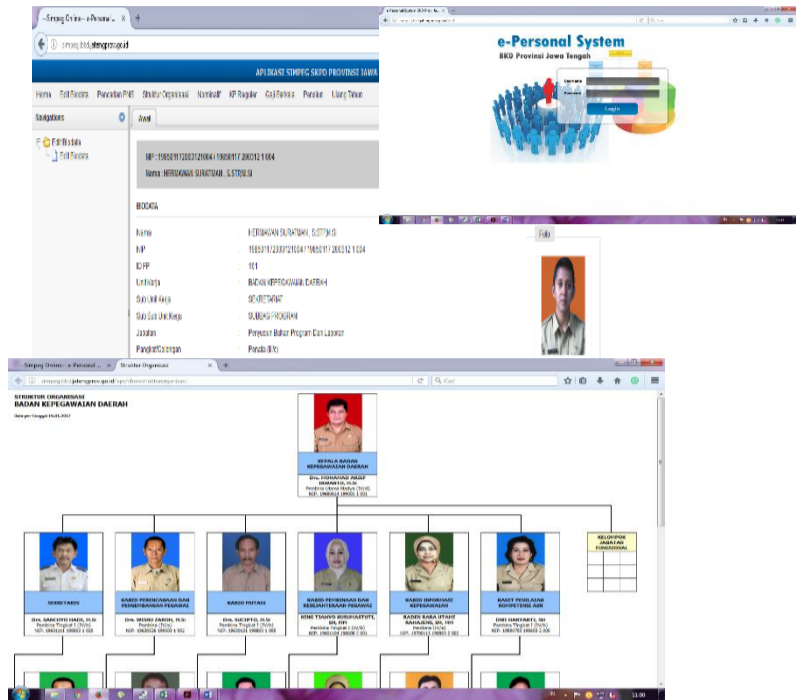
Tabel 3.4
Capaian Kerja Sasaran 3.1

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% capaian	% Capaian Tahun 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%	95%	95	100	100

Untuk indikator pada sasaran meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian **belum mencapai target 100%** dikarenakan adanya konsekuensi dari terbitnya PP No. 18 Tahun 2016 organisasi perangkat daerah yang mengakitnya beralihnya pegawai dari Kabupaten/Kota ke provinsi yang memerlukan waktu dalam pendataannya.

Sehingga Skala Capaian kinerja pada sasaran strategis 3.1 tahun 2016 apabila dibandingkan dengan tahun 2015, masih sama sesuai target karena pada tahun 2016 juga mencapai target 100%.

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 2.1, adalah sebesar Rp. 187.297.628,- atau 96,63% dari total pagu sebesar Rp. 193.837.000,- Hal ini berarti



terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 3,37% dari Pagu yang ditentukan.

Keberhasilan pencapaian sasaran 3.1 sesungguhnya tidak terlepas dari dilaksanakan program pengembangan aplikasi Simpeg pada SKPD Pemrov. 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 Bintel 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 :

Tabel 3.5
Capaian Kerja Sasaran 4.1

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% capaian	% Capaian Tahun 2015	% 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 : 1.700 orang	1.798 orang	105,76	100,88	100
		b. Usulan pensiun dan KP pengabdian : 850 org	1.445 orang	170	100,22	100
		c. SK pensiun janda/duda : 50 SK	68 SK	136	96	100
		d. SK kutipan II SK pensiun : 5 SK	10 SK	200	94	100
		e. SK pensiun APS : 450 SK	474 SK	105,33	100,5	100

Uraian dari tabel di atas :

1. Untuk indikator kinerja jumlah SK mutasi dari target yang direncanakan 1.700 orang terealisasi 1.798 orang sehingga realisasi melampaui target 105,76%.
2. Pada indikator Jumlah usulan pensiun dan KP pengabdian dari target yang direncanakan 850 orang terealisasi 1.445 orang sehingga realisasi melampaui target 170%.
3. Sedangkan pada target indikator jumlah pensiun janda/duda dari target 50 SK terealisasi 68 SK sehingga realisasi melampaui target 136%.
4. Pada indikator jumlah SK kutipan II SK pensiun dari target 5 SK terealisasi 10 SK sehingga realisasi melampaui target 200%.



5. Sedangkan untuk indikator jumlah SK pensiun Atas Permintaan Sendiri (APS) dengan target 450 SK dengan realisasi 474 SK sehingga realisasi melampaui target 105,33%.

Sehingga untuk Skala Capaian kinerja pada sasaran strategis 4.1 diperoleh sebesar 157,7% (naik apabila dibandingkan dengan tahun 2015 yang tercapai 102,76%).



Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 4.1, adalah sebesar Rp. 353.547.717,- atau 99,61% dari total pagu sebesar Rp. 354.949.000,- Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 0,39% dari Pagu yang ditentukan.

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 :

Tabel 3.6
Capaian Kerja Sasaran 5.1

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	5 kali sidang	5 kali sidang	100	122,2	5

Untuk indikator kinerja pada sasaran menurunnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan meningkatnya kesejahteraan PNS sudah sesuai target yang ditentukan yaitu indikator kinerja

jumlah penurunan PNS yang melanggar disiplin dengan jumlah target 5 kali sidang, terealisasi 5 kali sidang. Sehingga capaian kinerja pada sasaran strategis 5.1 mencapai 100%. Tetapi yang diharapkan dari indikator ini adalah seharusnya penurunan jumlah pelanggaran disiplin PNS, supaya para PNS dapat meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya.

Skala Capaian Kinerja pada sasaran strategis 5.1 meskipun sudah mencapai target 100% (turun apabila dibandingkan dengan tahun 2015 yang tercapai 122,2%).



Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 5.1, adalah sebesar Rp. 335.986.680,- atau 97,36% dari total pagu sebesar Rp. 345.102.000,- Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 2,64% dari Pagu yang ditentukan.

Hambatan dalam pencapaian sasaran 5.1 dengan kegiatan penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS diantaranya yaitu :

1. Belum adanya peraturan pelaksanaan teknis sebagai acuan pelaksanaan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga menimbulkan pemahaman yang berbeda-beda ;
2. Masih kurangnya pemahaman pejabat yang berwenang mengenai tata cara penjatuhan hukuman disiplin, yang disebabkan karena belum optimalnya sosialisasi peraturan baru mengenai disiplin PNS ;

Dalam mengatasi hambatan di atas, telah dilakukan upaya pemecahan masalah yaitu :

1. Koordinasi intensif dengan Sekretariat BAPEK dalam penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 serta Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ;
2. Menyelenggarakan bimbingan teknis tata cara penyelesaian kasus bagi pejabat kepegawaian SKPD Provinsi dan Kabupaten/kota se-Jawa Tengah;
3. Memberikan konsultasi tentang penyelesaian pelanggaran disiplin PNS bagi pengelola kepegawaian SKPD Pemprov dan kabupaten/kota.

- f. Sasaran 6.1** : Meningkatnya 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 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 : -	-	-	58,33	100
		b. Tes potensi : -	-	-	99,17	100
		c. Layanan poliklinik : -	-	-	84,97	100
	Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memanfaatkan layanan pusat kebugaran (<i>fitness center</i>)	3.000 orang	2.636 orang	87,87	97,97	100

Uraian dari tabel di atas :

- Untuk indikator kinerja Jumlah PNS yang mengikuti check up kesehatan dan PNS yang mendapat layanan klinik Badan Kepegawaian daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah mulai Tahun 2016 tidak lagi dilaksanakan karena sesuai hasil rekomendasi dari Kementerian Dalam Negeri bahwa perawatan kesehatan fisik bagi PNS sudah diatur dan dilaksanakan melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan juga dalam Peraturan Pemerintah No 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pegawai ASN. Sedangkan untuk indikator tes potensi tidak dilaksanakan lagi karena sudah dilaksanakan pada kegiatan promosi terbuka dan *talent scouting*.
- Sedangkan untuk indikator kinerja jumlah PNS yang memanfaatkan layanan pusat kebugaran dari yang ditargetkan 3.000 orang hanya dapat terrealisasi sebesar 2.636 orang atau terealisasi 87,87%.

Sehingga Skala Capaian kinerja pada sasaran strategis 6.1 diperoleh 87,87% (turun apabila dibandingkan dengan tahun 2015 yang tercapai 85,1%).

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 6.1, adalah sebesar Rp. 18.800.000,- atau 94,95% dari total pagu sebesar Rp. 19.800.000,- Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 5,05% dari Pagu yang ditentukan.



Hambatan dalam pencapaian sasaran 6.1 Meningkatnya kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu :

1. Lokasi pusat kebugaran yang terletak di kompleks Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah dinilai agak jauh dari pusat kantor Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, sehingga banyak PNS dan keluarga PNS yang mengeluhkan keberadaan fasilitas tersebut. Selama ini banyak dimanfaatkan oleh peserta diklat atau pegawai yang lokasi kantor dan tempat tinggalnya berada di sekitar lokasi pusat kebugaran;
2. Kondisi saat ini, terdapat beberapa sarana fitness yang rusak sehingga penggunaan fasilitas fitness kurang maksimal;

Upaya pemecahan dalam pencapaian sasaran 6.1 Meningkatnya kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah dilakukan yaitu :

1. Menambah lokasi pusat kebugaran yang dapat mengakomodir PNS yang lokasi kantor dan tempat tinggalnya di daerah yang berdekatan dengan kantor BKD Provinsi Jawa Tengah sehingga dapat dimanfaatkan oleh seluruh PNS;
2. Memperbaiki sarana fitness yang rusak atau dengan melakukan penggantian alat-alat fitness;
3. Melakukan perawatan pendingin ruangan fitness meskipun seyogyanya sudah dilakukan penggantian mengingat masa pakai sudah lebih dari 10 (sepuluh) tahun.

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 2016 sebagai berikut :

Tabel 3.8
Capaian Kerja Sasaran Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016

Sasaran Strategis	Skala Capaian Kinerja	Kategori
1.1Meningkatnya sistem pola karir yang jelas dan terukur	169,4 %	Sangat Baik
2.1Meningkatnya profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berbasis kompetensi	157,7 %	Sangat Baik
3.1Meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian	95 %	Baik
4.1Meningkatnya pelayanan manajemen mutasi kepegawaian	143,4 %	Sangat Baik
5.1Menurunnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)	100 %	Baik
6.1Meningkatnya kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS)	87,9 %	Baik
Hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS)	125,6 %	Sangat Baik

B. Realisasi Anggaran

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah pada tahun anggaran 2016, didukung dengan Anggaran Belanja Langsung sebesar **Rp. 21.033.692.000,-** secara ringkas komposisi penggunaan sebagai berikut :

1. Belanja Pegawai sebesar Rp. 1.621.575.000,-
2. Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp. 18.225.568.000,-
3. Belanja Modal sebesar Rp. 1.186.549.000,-

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

Tabel 3.9
Realisasi Anggaran

Sasaran	Program	Anggaran	Realisasi	% Realisasi	% Efisiensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.1Meningkatnya 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. 3.568.908.000,-	Rp. 2.730.856.159,-	76,52	23,48
2.1Meningkatnya 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. 4.292.166.000,-	Rp. 2.251.601.841,-	52,46	47,54
3.1Meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian - Pengembangan aplikasi simpeg	Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Rp. 193.837.000,-	Rp. 187.297.628,-	96,63	3,37
4.1Meningkatnya pelayanan manajemen mutasi kepegawaian - Mutasi dan pensiun PNS	Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Rp. 354.949.000,-	Rp. 353.547.717,-	99,61	0,39
5.1Menurunnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) - Penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS	Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Rp. 345.102.000,-	Rp. 335.986.680,-	97,36	2,64
6.1Meningkatnya kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) - Pengelolaan pusat kebugaran PNS	Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Rp. 19.800.000,-	Rp. 18.800.000,-	94,95	5,05

Dilihat dari sisi penyerapan anggaran Tahun 2016, apabila dibandingkan Tahun 2015 maka **terjadi penurunan** sebesar 3,69%, Tahun 2016 sebesar 86,25%, sedangkan Tahun 2015 sebesar 82,57%.

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, Hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah secara keseluruhan tercapai **125,6 %**, 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 Sangat Baik**.

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) Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang mengacu pada hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) ;
- 3) Peningkatan kualitas pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan ;

- 4) Peningkatan kualitas kedisiplinan PNS yang didukung *reward and punishment* yang jelas dan tegas;
- 5) Peningkatan kualitas pengelolaan arsip kepegawaian secara manual dan elektronik serta sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi ;

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) Tahun 2016 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

Telah dilaksanakan Evaluasi Kinerja Pejabat Struktural di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah bagi Unit Pelaksana Teknis pada akhir tahun 2016, sejumlah 748 pejabat.

2. Kegiatan Pembekalan PNS Purna Tugas

Telah diselesaikan pembekalan PNS yang akan memasuki masa purna tugas di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sebanyak 250 orang PNS yang diharapkan bisa meningkatkan dan memberikan kesiapan baik secara mental dan psikologis maupun secara fisik dan manajemen pengelolaan keuangan.

3. Kegiatan Penanugerahan Tanda Jasa kepada PNS Pemprov dan kab/kota

Pada Tahun 2016 Pemerintah Provinsi Jawa Tengah mengusulkan Tanda Jasa Satyalancana Karya Satya sejumlah 5.286 berkas yaitu sebanyak 719 berkas bagi PNS Pemprov Jateng dan 4.567 bagi PNS Kabupaten/Kota.

Melalui penganugerahan tanda jasa tersebut diharapkan mampu memberikan motivasi kerja PNS.

4. Layanan Klaim Otomatis (LKO)

Peluncuran Program LKO dilakukan oleh Gubernur Jateng Ganjar Pranowo di Gedung Gradhika Bhakti Praja pada 21 Januari 2016. Dengan Program LKO, PNS yang sudah pensiun akan menerima berkas secara bersamaan tanpa repot mengurus persyaratan. Yakni SK pensiun, Surat Pemberitahuan Pembayaran Tabungan Hari Tua (PBTHT), Surat Pemberitahuan Pembayaran Pensiun Pertama (SP4), Kartu Identitas Pensiun (Karip) dan Pemberitahuan nilai nominal tabungan perumahan bagi yang belum mengambilnya.

Semarang, Februari 2017

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH**

Drs. MOHAMAD ARIEF IRWANTO, M.Si

Pembina Utama Madya
NIP. 196806141990011001

LAMPIRAN