



*Jateng*  
gayeng

# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) TAHUN 2017



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

## 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 2017 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 2017 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 2018  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH**

Jabatan	Paraf	Tgl
Sekretaris		
Kasubbag		



**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 .....	3
Daerah Provinsi Jawa Tengah	
BAB II PERENCANAAN KINERJA .....	4
A. Perencanaan Strategis.....	4
B. Perjanjian Kinerja 2017 .....	7
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2017 .....	9
A. Capaian Kinerja Organisasi .....	9
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 .....	26
Perjanjian Kinerja Tahun 2017	
Data Pelaksanaan Expo dan Penghargaan Tahun 2017	

## DAFTAR TABEL

TABEL 3.1 Skala Pengukuran Kinerja Laporan Kinerja Instansi Pemerintah .....	9
TABEL 3.2 Capaian Kinerja Sasaran 1.1 .....	10
TABEL 3.3 Capaian Kinerja Sasaran 2.1 .....	12
TABEL 3.4 Capaian Kinerja Sasaran 3.1 .....	14
TABEL 3.5 Capaian Kinerja Sasaran 4.1 .....	16
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 2017 .....	21
TABEL 3.9 Realisasi Anggaran .....	22

## **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 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah, Jl. Stadion Selatan No 1 dengan luas tanah 4.281 m<sup>2</sup>, luas bangunan 3.582,5 m<sup>2</sup> dengan fasilitas 1 (satu) aula, 2 (dua) ruang rapat dan 12 (dua belas) ruang simulasi personal yang dimanfaatkan untuk mendukung kegiatan Assesment Center Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah ;
2. Gedung Arsip Kepegawaian dan CAT Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah yang terletak di Srandol, dimana tanah masih menempati lahan Badan diklat Provinsi Jawa Tengah, dengan luas bangunan 2.170 m<sup>2</sup>
3. Sarana kantor yang terdiri dari 14 kendaraan dinas roda 4 (1 sedan dan 13 station wagon) dan 10 kendaraan roda 2. Meubelair kantor meliputi 128 buah meja kursi, 23 set meja kursi tamu/sofa, 185 buah lemari dan 79 buah filling cabinet. Sedangkan untuk asset lainnya 259 unit computer, 3 unit fax, 45 unit mesin presensi, 55 unit telepon dan 112 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 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 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. Masih berlakunya kebijakan moratorium pengadaan CPNSD, menyebabkan kendala terhadap pemenuhan formasi kebutuhan akan pegawai khususnya tenaga teknis masih belum dapat dipenuhi di tahun 2017, sedangkan banyak PNS yang memasuki purna tugas;
- b. Penambahan jumlah pegawai yang cukup besar sebagai dampak peralihan kewenangan beberapa urusan ke Pemerintah Provinsi yang merupakan amanah UU no 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang diturunkan dengan 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;
- c. Belum sinkronnya data kepegawaian antara SIMPEG dan SAPK BKN yang berdampak :
  1. Validasi data kepegawaian/PNS;
  2. Terhambatnya proses kenaikan pangkat.
- d. Kebutuhan dukungan sarpras IT (baik jaringan, *hardware* dan *software*) yang cukup besar untuk otomatisasi dan integrasi data kepegawaian yang akurat dan real time sesuai tuntutan perkembangan jaman.

## **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 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.

- 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 2016	% Capaian terhadap Target Akhir Renstra (2018)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.1 Meningkatnya sistem pola karier yang jelas dan terukur	1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Provinsi Jawa Tengah yang mengikuti promosi jabatan terbuka	1.200 PNS	1.091 PNS	91	193,2	100
	2. Jumlah Surat Keputusan (SK) penataan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan struktural	200 SK	607 SK	303,5	244,8	100
	3. Jumlah Surat Keputusan (SK) penataan pegawai negeri sipil (PNS) dalam jabatan fungsional	1.200 SK	2.103 SK	175	136,6	100
	4. Jumlah Surat Keputusan (SK) Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS)	8.650 SK	8.586 SK	99	103	100

Uraian dari tabel di atas :

1. Untuk capaian kinerja PNS yang mengikuti promosi jabatan secara terbuka dengan target 1.200 PNS belum tercapai dengan realisasi sebesar 1.091 PNS dengan rincian : 1.084 orang pendaftar (7 orang tidak memenuhi syarat), 308 PNS jabatan administrator dan 776 PNS dengan persentase realisasi 91% dari target dikarenakan perubahan persyaratan bagi peserta yang diperbolehkan untuk mengikuti Talent Scouting tahun 2017 yaitu :
  - a. Sebelumnya bagi pejabat fungsional diperbolehkan mengikuti Talent Scouting namun pada persyaratan terbaru pejabat fungsional tidak perlu mengikuti Talent Scouting

- b. Terdapat pembatasan usia maksimal bagi peserta yang diperbolehkan mengikuti Talent Scouting (2 tahun sebelum BUP) yang sebelumnya tidak ada pembatasan.



2. Pada capaian indikator kinerja Penataan PNS dalam Jabatan Struktural dengan target 200 SK dengan realisasi 607 SK sehingga realisasi melampaui target sebesar 303,5% alasannya berdasarkan UU ASN berkaitan dengan pelayanannya 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 1.200 SK dengan realisasi sebanyak 2.103 SK sehingga realisasi melampaui target sebesar 175% dikarenakan Pengalihan P3D khususnya Guru SMA yang menjadi kewenangan provinsi.
4. Capaian kinerja Kenaikan Pangkat PNS hampir mencapai target sebesar 99%, dari yang ditargetkan sebanyak 8.650 SK dengan realisasi sebanyak 8.586 SK.

Sehingga untuk Skala Capaian kinerja pada sasaran strategis 1.1 diperoleh sebesar 167,13% (mengalami penurunan apabila dibandingkan dengan tahun 2016 yang tercapai 169,4%).

**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. 2.912.695.000,- atau 85,35% dari total pagu sebesar Rp. 3.412.687.000,- Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 14,65% 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 2016	% 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 : 22 batch	52 orang 22 batch	43 100	416,67 100	100
	2. Jumlah PNS Provinsi Jawa Tengah dan Kab/Kota yang mengikuti ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah (UKPPI)	a. Ujian Kedinasan 3.000 orang	1.573 orang	52	110,76	100
		b. UKPPI : 5.150 orang	3.782 orang	73	105,84	
	3. Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menempuh tugas belajar S2	21 pelamar	21 orang	100	55,56	100
4. Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menempuh tugas belajar S3	17 orang	7 orang	41	80	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, hanya tercapai realisasi yaitu 52 orang sehingga realisasi belum memenuhi target karena peminat tahun 2017 menurun 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 3.000 orang yang terdiri dari Kabupaten/Kota dan Provinsi dengan realisasi hanya 1.573 (52%).



Sedangkan target PNS yang mengikuti UKPPI adalah 5.150 orang yang terdiri dari Kabupaten/Kota dan Provinsi dengan realisasi 3.782 orang (73%).

3. Pada capaian kinerja jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menempuh pendidikan tugas belajar S2 ditargetkan sebanyak 21 orang dengan realisasi sejumlah 21 orang atau sebesar 100%.
4. Sedang pada capaian kinerja jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menempuh pendidikan tugas belajar S3 ditargetkan sebanyak 17 orang dengan realisasi sejumlah 7 orang atau sebesar 41%.

Sehingga untuk Skala Capaian kinerja pada sasaran strategis 2.1 diperoleh sebesar 68,75% (mengalami penurunan apabila dibandingkan dari tahun 2016 yaitu 157,7%).

Adapun alternatif solusi yang telah dilakukan untuk mengisi kekurangan target yang tidak tercapai yaitu untuk menarik peminat PNS yang akan mengikuti tugas belajar khususnya bagi S3, dengan diberikan TPP 100% untuk PNS yang menempuh Tugas Belajar.

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 2.1, adalah sebesar Rp. 2.778.465.100,- atau 70,32% dari total pagu sebesar Rp. 3.950.991.000,- Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 29,68% 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 2016	% 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%	97%	97	95	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.

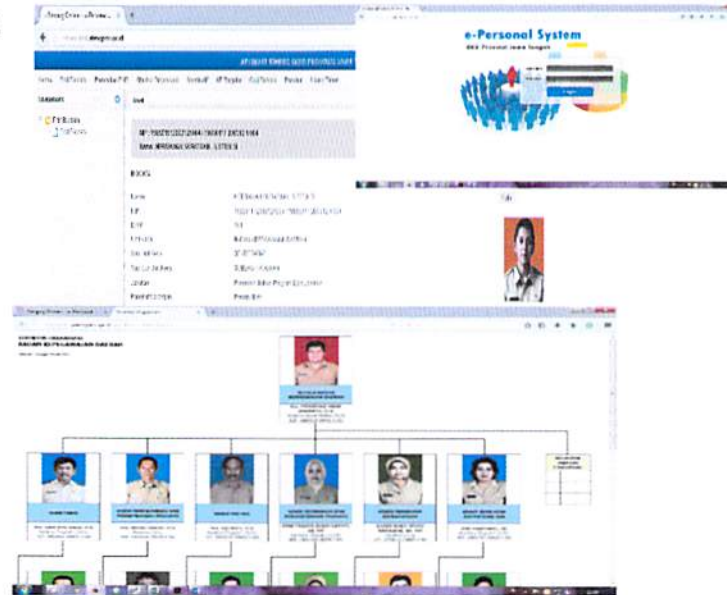
Sehingga Skala Capaian kinerja pada sasaran strategis 3.1 tahun 2017 adalah 97% apabila dibandingkan dengan tahun 2016 realisasinya juga belum mencapai target 100%.

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 2.1, adalah sebesar Rp. 191.251.981,- atau 87,97% dari total pagu sebesar Rp. 217.395.0000,-. Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 12,03% 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 Bintek Simpeg SKPD yang diikuti oleh pengelola kepegawaian pada masing-masing SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang menambah pengetahuan mengenai fitur-fitur maupun aplikasi yang melekat pada SIMPEG serta pelayanan mutasi kepegawaian secara *paperless*.



Adapun hambatan dan upaya pemecahan pengembangan aplikasi SIMPEG pada SKPD Pemerintah Provinsi Jawa Tengah tahun 2017 yaitu :

a. Hambatan :

- Bertambahnya jumlah PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah pasca pengalihan P3D dari jumlah semula 16.442 PNS menjadi 45.224 PNS (pada Januari 2017) menjadikan penambahan beban kerja tersendiri bagi pengelola kepegawaian di BKD;
- Terbatasnya sumber daya manusia yang berkompeten dalam pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian pada SKPD;
- 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.

b. Upaya pemecahan :

- Mengoptimalkan tenaga yang ada dengan tetap mengupayakan penambahan sumber daya manusia melalui jalur mutasi pegawai baik dari SKPD lain di lingkungan pemerintah Provinsi Jawa Tengah, kabupaten/Kota/kementerian/lembaga lain, atau dari penerimaan CPNS barub dari IPDN;



- 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;
- Memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dan terus mengadakan peningkatan kualitas SDM dengan mengadakan pertemuan-pertemuan dan bimbingan teknis pengoperasian SIMPEG SKPD;
- 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. 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 2016	% 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 : 3.000 orang	3.058 orang	101,93	105,76	100

Uraian dari tabel di atas :

1. Untuk indikator kinerja jumlah SK mutasi dari target yang direncanakan 3.000 orang terealisasi 3.058 orang sehingga realisasi dapat melampaui target yaitu 101,93%.



Sehingga untuk Skala Capaian kinerja pada sasaran strategis 4.1 diperoleh sebesar 101,93% (mengalami penurunan jika dibandingkan pada tahun 2016 yaitu 157,7%). Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 4.1, adalah sebesar Rp. 395.002.665,- atau 93,45% dari total pagu sebesar Rp. 422.702.000,-. Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 6,55% dari Pagu yang ditentukan.

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 2016	% 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	27 orang	67,5	30	100
	2. Jumlah layanan izin CLTN	5 orang	4 orang	80	0	100
	3. Jumlah layanan administrasi kedudukan hukum kepegawaian	3 orang	3 orang	100	33	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	400	228	57	45,75	100
	7. Jumlah layanan izin penggunaan gelar	400 orang	450 orang	112,5	119	100
	8. Jumlah layanan izin cuti	300 orang	1.041 orang	347	186	100
	9. Jumlah layanan SPTKG	65 surat	58 surat	89	103,12	100
	10. Jumlah layanan sumpah janji PNS	300 orang	300 orang	100	200	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 27 orang atau 67,5% (apabila dibandingkan pada tahun 2016 mengalami penurunan).
  - b. Jumlah layanan izin cuti di luar tanggungan negara atau disingkat CLTN dengan realisasi 80%, meningkat dibandingkan pada tahun 2016 yang tidak ada usulan cuti di luar tanggungan negara.
  - c. Sedangkan layanan administrasi kedudukan hukum pada tahun 2017 mencapai target 100% dibandingkan tahun 2016 yang hanya 33%.

- d. Jumlah penilaian prestasi kerja bagi pejabat eselon II di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah selalu mencapai sesuai target jika dibandingkan dengan tahun 2016.
- e. Layanan penyajian peraturan perundang-undangan selalu mencapai target 100% apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya.
- f. Jumlah layanan izin belajar meningkat yaitu 228 orang atau 57% dari target (apabila dibandingkan dengan tahun 2016 yaitu 45,75%)
- g. Sedangkan layanan izin penggunaan gelar melampaui target yaitu 450 orang atau 112,5%.
- h. Jumlah layanan cuti sudah melampaui dari target yaitu 1.041 orang atau 347%, apabila dibandingkan dengan tahun 2016 yaitu 119% mengalami peningkatan 228%.
- i. Sedangkan layanan Surat Pemberitahuan Kenaiakn Gaji Berkala (SPTKG) tahun 2017 realisasinya adalah 89%, menurun jika dibandingkan dengan tahun 2016 yang mencapai melebihi target.
- j. Jumlah layanan sumpah janji PNS realisasinya sudah mencapai target 300 orang atau 100%.

Skala Capaian Kinerja pada sasaran strategis 5.1 sudah mencapai lebih dari target yaitu 115,3% (naik apabila dibandingkan dengan tahun 2016 yang tercapai 91,69%).

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 5.1, adalah sebesar Rp. 85.428.875,- atau 82,11% dari total pagu sebesar Rp. 104.046.000,- . Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 17,89% dari Pagu yang ditentukan.

Hambatan dalam pencapaian sasaran 5.1 dengan kegiatan layanan administrasi kepegawaian diantaranya yaitu :

Adapun hambatan dalam kegiatan ini 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** : 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 2016	% Capaian terhadap Target Akhir Renstra (2018)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
6.1 Meningkatnya kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Jumlah penyelesaian kasus disiplin PNS	5 kali sidang	6	120	100	100
	Jumlah pembekalan bagi PNS yang memasuki purna tugas di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah	250 orang	250 orang	100	100	100

Uraian dari tabel di atas :

1. Untuk sasaran strategis meningkatnya kesejahteraan PNS terdiri dari 2 indikator kinerja antara lain:
  - c. Jumlah penyelesaian kasus disiplin PNS dengan target 5 kali sidang untuk 45 kasus, tetapi realisasinya melampaui target yaitu 6 kali sidang atau 120% (naik jika dibandingkan realisasi pada tahun 2016).
  - d. Jumlah pembekalan bagi PNS yang akan memasuki purna tugas di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sudah mencapai sesuai target yaitu 250 orang atau 100%.

Sehingga Skala Capaian kinerja pada sasaran strategis 6.1 diperoleh 110% (naik apabila dibandingkan dengan tahun 2016 yang tercapai 100%).

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 6.1, adalah sebesar Rp. 869.412.728,- atau 94,45% dari total pagu sebesar Rp. 920.461.000,- Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya hanya sebesar 5,55% dari Pagu yang ditentukan.

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

1. Terdapat calon peserta pembekalan yang telah terdaftar sebagai peserta tidak dapat mengikuti kegiatan karena ada tugas yang tidak dapat ditinggalkan dan berbagai alasan;

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

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

1. Melakukan koordinasi intens kepada PNS dan SKPD yang bersangkutan sehingga mendapatkan kepastian peserta;
2. 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 ;
3. Menyelenggarakan bimbingan teknis tata cara penyelesaian kasus bagi pejabat kepegawaian SKPD Provinsi dan Kabupaten/kota se-Jawa Tengah;
4. Memberikan konsultasi tentang penyelesaian pelanggaran disiplin PNS bagi pengelola kepegawaian SKPD Pemprov dan kabupaten/kota.

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 2017**

Sasaran Strategis	Skala Capaian Kinerja	Kategori
1.1Meningkatnya sistem pola karir yang jelas dan terukur	167,13%	Sangat Baik
2.1Meningkatnya profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berbasis kompetensi	68,75%	Cukup
3.1Meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian	97%	Baik
4.1Meningkatnya pelayanan manajemen mutasi kepegawaian	101,93%	Sangat Baik
5.1Meningkatnya Layanan Administrasi Kepegawaian	115,3%	Sangat Baik
6.1Meningkatnya kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS)	110 %	Sangat Baik
<b>Hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS)</b>	<b>110,02 %</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 2017, didukung dengan Anggaran Belanja Langsung sebesar **Rp. 23.435.444.000,-** secara ringkas komposisi penggunaan sebagai berikut :

1. Belanja Pegawai sebesar Rp. 2.458.150.000,-
2. Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp. 17.961.542.000,-
3. Belanja Modal sebesar Rp. 3.015.752.000,-

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)
1.1Meningkatnya 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. 3.412.687.000,-	Rp. 2.912.695.547,-	85,35	14,65
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	Rp3.950.991.000,-	Rp. 2.778.465.100,-	70,32	29,68
3.1Meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian - Pengembangan aplikasi SIMPEG	Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Rp. 217.395.000,-	Rp. 191.251.981,-	87,97	12,03
4.1Meningkatnya pelayanan manajemen mutasi kepegawaian - Mutasi dan pensiun PNS	Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Rp. 422.702.000,-	Rp. 395.002.665,-	93,45	6,55

Sasaran	Program	Anggaran	Realisasi	% Realisasi	% Efisiensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5.1 Meningkatkan Layanan Administrasi Kepegawaian – Layanan Administrasi Kepegawaian	Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Rp. 104.046.000,-	Rp. 85.428.875,-	82,11	17,89
6.1 Meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) – Penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS – Pembekalan bagi PNS pemropv Jateng yang akan purna tugas	Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Rp. 920.461.000,-	Rp. 869.412.728,-	94,45	5,55

Dilihat dari sisi penyerapan anggaran Tahun 2017, apabila dibandingkan Tahun 2016 maka **ada efisiensi** sebesar 6,14%, Tahun 2017 sebesar 80,11%, sedangkan Tahun 2016 sebesar 86,25%.



## **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 aparatur 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 **110,02%**, 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. 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) Peningkatan kualitas pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bulanan dan presensi online;
- 2) Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang mengacu pada hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) ;
- 3) Peningkatan kualitas kedisiplinan PNS yang didukung *reward and punishment* yang jelas dan terukur
- 4) 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 ;

5) Peningkatan kualitas pengelolaan arsip kepegawaian secara manual dan elektronik serta sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) Tahun 2017 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. Penilaian Kompetensi ASN Jateng dan Kabupaten Kota**

Kegiatan penilaian kompetensi ASN Jateng dan Kab/Kota merupakan kegiatan baru dari Unit Penilaian Kompetensi ASN sebagai UPT baru milik BKD Provinsi Jawa Tengah. Pada tahun pertama berdirinya (2017) UPT telah melaksanakan uji kompetensi manajerial terhadap pejabat struktural di lingkungan Provinsi dan Kab/Kota, selanjutnya diharapkan UPT penilain kompetensi ini dapat melaksankan uji kompetensi teknis dan sosiokultural. Pada bulan September 2017 UPT telah berhasil mendapatkan sertifikasi ISO 9001-2015 dan mendukung pelaksanaan dari program seleksi terbuka atau talent scouting yang dilaksanakan BKD Provinsi Jawa Tengah.

Selama tahun 2017 telah dilaksanakan uji kompetensi sebanyak 22 batch dari peserta Kab/Kota dan uji kompetensi terhadap 52 orang pejabat struktural Provinsi.

Semarang, Februari 2018

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH**









**Drs. MOHAMAD ARIEF IRWANTO, M.Si**

Pembina Utama Madya  
NIP. 196806141990011001

# LAMPIRAN

## DATA PELAKSANAAN EXPO DAN PENGHARGAAN TAHUN 2017

SKPD : BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

NO	IKK	RUMUS/PERHITUNGAN	SATUAN	CAPAIAN KINERJA	KETERANGAN
1.	Penghargaan dari pemerintah yang diterima oleh Pemda dalam tahun 2017	Jumlah penghargaan dari pemerintah pusat yang diterima oleh pemerintah daerah dalam tahun 2017	Penghargaan	a. Sertifikat ISO 9001;2015 "The Process of Competency Assesment for Government Employees" Unit Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah (sejak tanggal 23 Agustus 2017)	 <p style="text-align: center;"><b>Certificate of Registration</b></p> <p style="text-align: center;">This certificate has been awarded to</p> <p style="text-align: center;"><b>UNIT PENILAIAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROVINSI JAWA TENGAH</b></p> <p style="text-align: center;">Jl. Stadion Selatan No. 1, Semarang 50241, Jawa Tengah, Indonesia</p> <p style="text-align: center;">in recognition of the organization's Quality Management System which complies with</p> <p style="text-align: center;"><b>ISO 9001:2015</b></p> <p style="text-align: center;">The scope of activities covered by this certificate is defined below</p> <p style="text-align: center;"><b>The Process of Competency Assessment for Government Employees</b></p> <p style="text-align: center;">Certificate Number: BKD/001/17/01      Date of Issue (Original): 23 August 2017      Date of Issue: 23 August 2017</p> <p style="text-align: center;">Issue No: 1      Expiry Date: 23 August 2020</p> <p style="text-align: center;">Issued By:  Registrar of the Registrar Manager</p> <p style="text-align: center;">     </p>

NO	IKK	RUMUS/PERHITUNGAN	SATUAN	CAPAIAN KINERJA	KETERANGAN
				<p>b. Penghargaan Anugerah Komisi Aparatur Sipil Negara Tahun 2017 Kategori Inovasi Penguatan Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Sipil Negara</p>	
				<p>c. Penghargaan Anugerah Komisi Aparatur Sipil Negara Tahun 2017 Kategori Kepatuhan dan Kualitas Tata Kelola Seleksi Terbuka Penganugerahan Jabatan Pimpinan Tinggi</p>	

NO	IKK	RUMUS/PERHITUNGAN	SATUAN	CAPAIAN KINERJA	KETERANGAN
2.	Pameran/Expo	Menunjukkan jumlah pameran/expo per tahun sebagai penyelenggara maupun peserta	Kali	1 (satu) kali Pameran dalam rangka Jateng Fair 2017, yang dilaksanakan pada tanggal 11 Agustus 2017 s.d 10 September 2017	

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH

**Drs. MOHAMAD ARIEF IRWANTO, M.Si**

Pembina Utama Madya

NIP. 19680614 199001 1 001