



# **LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) TAHUN 2021**



## KATA PENGANTAR

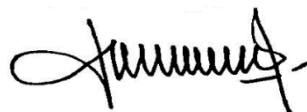
Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat, hidayah dan karuniaNya, penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 dapat diselesaikan. LKjIP adalah wujud pertanggungjawaban pejabat publik kepada masyarakat tentang kinerja 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 2021 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 2022

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH**



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

Pembina Utama Muda

NIP. 19630526 199503 1 002

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR .....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi.....	3
1.2.1 Kedudukan.....	3
1.2.2 Tugas Pokok & Fungsi.....	4
1.3 Aspek Strategis dan Permasalahan Utama.....	5
1.3.1 Aspek Strategis.....	5
1.3.2 Permasalahan Utama .....	11
1.4 Landasan Hukum .....	12
1.5 Sistematika Penulisan .....	12
BAB II PERENCANAAN KINERJA .....	13
2.1 Rencana Strategis.....	13
2.2 Perencanaan Kinerja .....	18
2.2.1 Rencana Anggaran Tahun 2021 .....	19
2.2.2 Target Belanja BKD Provinsi Jawa Tengah .....	19
2.2.3 Instrumen Pendukung .....	19
2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2021.....	27
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2021 .....	30
3.1 Capaian Kinerja Organisasi Tahun 2021 .....	30
3.2 Analisis Capaian Kinerja .....	31
3.3 Realisasi Anggaran Tahun 2021 .....	44
BAB IV PENUTUP .....	45
4.1 Kesimpulan .....	45
4.2 Rekomendasi.....	46

## DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

GAMBAR 1	Cascading Kinerja BKD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021....	2
GAMBAR 2	SOTK BKD Provinsi Jawa Tengah.....	3
GAMBAR 3	Rasio Jumlah PNS BKD Prov. Jateng Berdasarkan Jenis Kelamin..	8
Tabel 1.3.1a	Jumlah PNS BKD Prov. Jateng Berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin .....	8
Tabel 1.3.1b	Jumlah PNS BKD Prov. Jateng Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin .....	9
Tabel 1.3.1c	Jumlah PNS BKD Prov. Jateng Berdasarkan Usia.....	9
Tabel 1.3.1d	Sarana dan Prasarana BKD Prov. Jateng .....	10
GAMBAR 4	Visi dan Misi Kepala Daerah .....	13
Tabel 2.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Kinerja Pelayanan BKD Prov. Jateng .....	18
Tabel 2.2	Perencanaan Kinerja Tahun 2021 .....	18
Tabel 2.2.2	Target Belanja BKD Prov. Jateng .....	19
Tabel 2.3.1	Perjanjian Kinerja Tahun 2021 .....	28
Tabel 2.3.2	Program/Kegiatan dan Anggaran .....	29
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Kinerja LKjIP .....	30
Tabel 3.2.1	Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021 .....	31
Tabel 3.2.2	Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Selama 3 (tiga) tahun .....	33
GAMBAR 3.2.2	Grafik Capaian Kinerja 2019-2021 .....	34
Tabel 3.2.3	Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun 2021 dengan Target RPJMD .....	35
Tabel 3.2.4	Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun ini dengan Standar Nasional .....	36
Tabel 3.2.5	Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan .....	37
Tabel 3.2.6	Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya .....	38
Tabel 3.2.7	Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan atau Kegagalan .....	39
Tabel 3.2.7a	Penghargaan BKD Provinsi Jawa Tengah .....	43
Tabel 3.3	Realisasi Anggaran Tahun 2021 .....	44

# BAB I PENDAHULUAN

---

## 1.1 Latar Belakang

---

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2021 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Hal ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia.

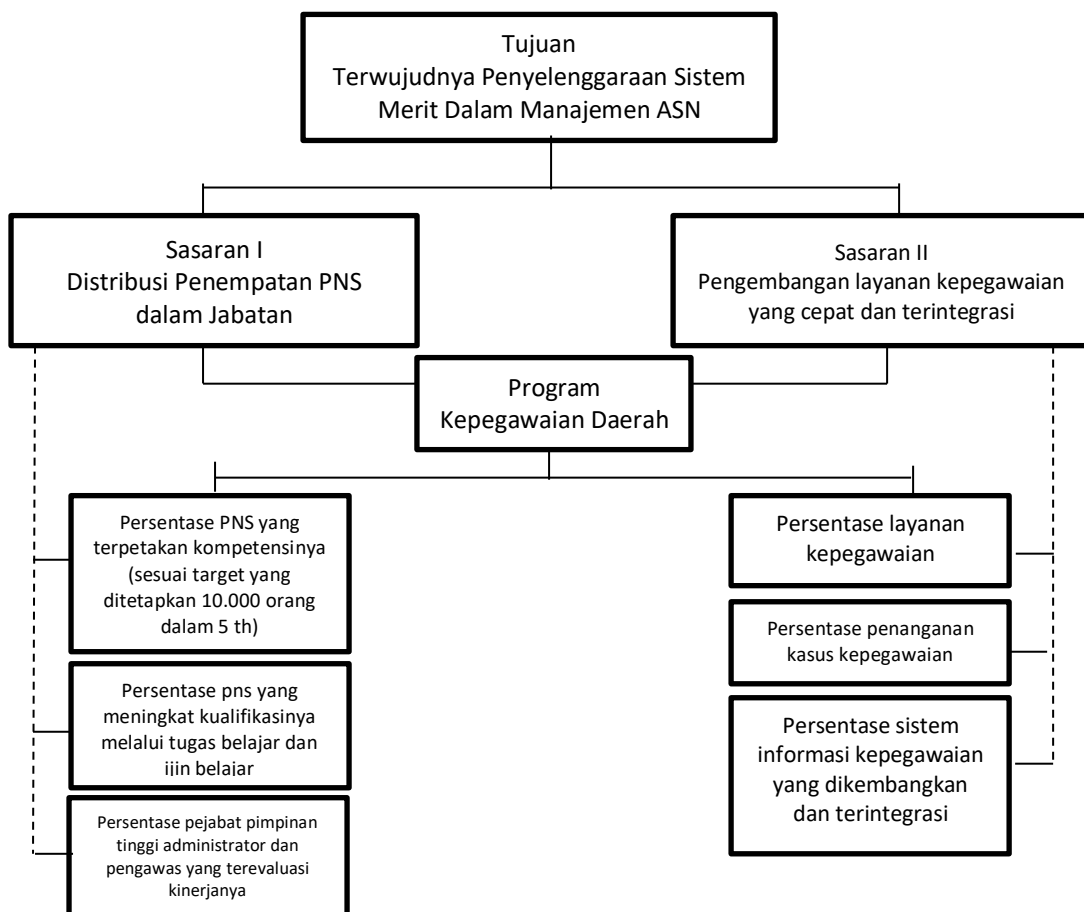
Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 diharapkan dapat :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh BKD Provinsi Jawa Tengah;
2. Mendorong BKD Provinsi Jawa Tengah di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan;
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi BKD Provinsi Jawa Tengah untuk meningkatkan kinerjanya;
4. Memberikan kepercayaan kepada PNS di lingkungan pemerintah Provinsi Jawa Tengah terhadap BKD Provinsi Jawa Tengah di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka memberikan pelayanan, pengelolaan, dan pembinaan bidang kepegawaian.

## Cascading Kinerja

Selaras dengan paradigma *Performance Based Organization* (organisasi berbasis kinerja), maka setiap perangkat daerah dibentuk untuk memberikan kontribusi pada pencapaian visi, tujuan dan sasaran pembangunan. Cascading Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah merupakan bentuk keseriusan dalam upaya peningkatan nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada tahun 2021. Sehingga kedepannya dalam melaksanakan program dan kegiatan harus berdasarkan kinerja yang berorientasi kepada hasil yang dapat dipertanggungjawabkan bagi kesejahteraan sumber daya aparatur.

Gambar 1 Cascading Kinerja BKD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021

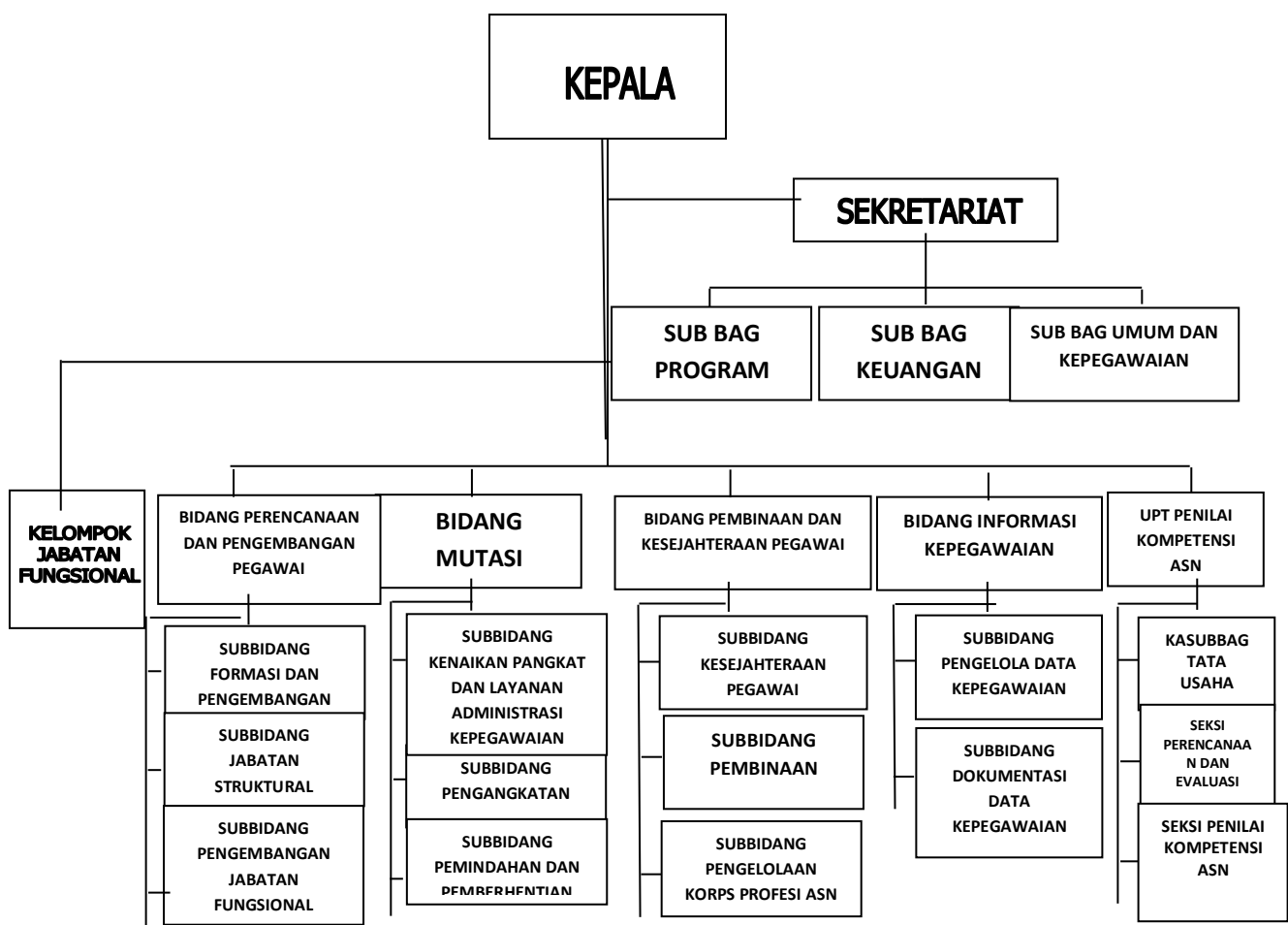


## 1.2 Kedudukan, Tugas Pokok & Fungsi

### 1.2.1 Kedudukan

Berdasarkan 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.

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 83 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKD Provinsi Jawa Tengah, adalah sebagai berikut :



### **1.2.2 Tugas Pokok & Fungsi**

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah, dengan fungsi sebagai berikut :

- 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.

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.

### **1.3 Aspek Strategis dan Permasalahan Utama**

---

#### **1.3.1 Aspek Strategis**

Apabila melihat Struktur Organisasi dan fungsi yang diemban oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai peran dalam mewujudkan Sumber Daya Manusia Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang kompeten, berkinerja, dan profesional melalui penyediaan pelayanan di bidang kepegawaian yang berkualitas.

Guna meningkatkan *trust* masyarakat kepada Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah merespon dengan meningkatkan kualitas layanan bidang kepegawaian baik berupa penyempurnaan metode layanan dan juga digitalisasi layanan, misalnya : penerapan sistem *Computer Assisted Test (CAT)* pada seleksi penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN), Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku secara 360°, Ujian Kedinasan, dan Penelusuran Kader Potensial (*Talent Scouting*) serta Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi. Sejalan dengan semangat meningkatkan layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi serta menghilangkan nepotisme dan potensi korupsi dan kolusi, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah menerapkan sistem pengusulan kenaikan pangkat *paperless*, dan layanan pensiun otomatis.

Untuk memperoleh gambaran umum dan menyeluruh mengenai potensi dan kompetensi yang dimiliki oleh seluruh PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, BKD melakukan Penilaian CAT Potensi, yang nantinya juga akan dijadikan sebagai salah satu instrument dalam penyusunan PNS dalam kuadran kompetensi dan juga salah satu pertimbangan dalam pengembangan karir PNS. Adapun untuk mendapatkan kader suksesi (*talent pool*) dalam jabatan Administrator dan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, dilakukan *Talent Scouting* mendapatkan PNS terbaik yang memenuhi persyaratan kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status, pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan melalui sistem seleksi yang transparan, obyektif, berkeadilan dan akuntabel.

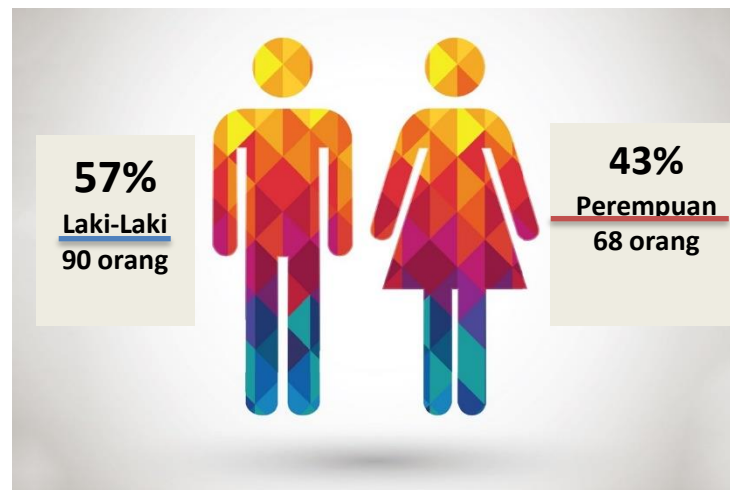
Aspek strategis Badan Kepegawaian Daerah yang menjadi perhatian bagi peningkatan kualitas layanan kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dijabarkan sebagai berikut :

1. Dengan adanya Pandemi Covid-19, mendorong Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah untuk meningkatkan kualitas layanan kepegawaian melalui digitalisasi dan pengintegrasian internet, *single base data*, dan kematangan kecerdasan buatan (*artificial intelligence/AI*);
2. Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN. Berdasarkan Surat Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Nomor 109/KEP.KASN/C/XI/2021 hasil rekomendasi yang harus disempurnakan pada aspek-aspek sebagai berikut:
  - a. Pengadaan  
Melaksanakan evaluasi Pasca Latsar sesuai dengan PerLAN 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon PNS.
  - b. Pengembangan Karier
    - 1) Menyusun dan menetapkan kebijakan SKJ (Manajerial, Sosio-Kultural, Teknis) untuk seluruh jabatan;
    - 2) Melaksanakan pemetaan kompetensi untuk seluruh pegawai;

- 3) Menyempurnakan Manajemen Talenta dengan memperhatikan prinsip-prinsip Manajemen Talenta pada Permenpan 3 Tahun 2020 yang dapat dijadikan dasar pembinaan dan pengembangan karier pegawai;
  - 4) Melakukan analisis kesenjangan kompetensi untuk seluruh pegawai dan menyusun strategi/program untuk mengatasinya (HCDP) yang disesuaikan dengan kebutuhan individu/organisasi melalui metode klasikal ataupun non-klasikal (pertukaran pegawai, magang, *coaching* dan mentoring).
- c. Promosi dan Mutasi
- Menyusun kebijakan pola karier yang mengatur tentang jalur karier pegawai, pelaksanaan promosi dan mutasi sebagai dasar pembangunan Manajemen Talenta.
- d. Manajemen Kinerja
- 1) Melakukan analisis permasalahan kinerja bagi pegawai yang tidak mampu mencapai target kerja dan menyusun strategi untuk mengatasinya;
  - 2) Menjadikan kinerja sebagai factor utama dalam pembinaan dan pengembangan karier pegawai.
- e. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin
- Mengintegrasikan data pelanggaran disiplin pegawai dengan SAPK BKN.
- f. Perlindungan dan Pelayanan
- Menetapkan kebijakan dan mengembangkan program-program perlindungan dan/atau bantuan kepada pegawai dan melaksanakannya secara regular/terjadwal.
3. Pengembangan layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi dengan cara percepatan penerapan teknologi informasi dalam sistem kerja.
  4. Adanya aspek sumber daya perangkat daerah yaitu BKD Provinsi Jawa Tengah didukung sumber daya baik berupa sumber daya manusia/aparatur dan sarana prasarana yang memadai.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dipimpin oleh Kepala Badan yang membawahi Sekretariat, 4 (empat) bidang dan 1 Unit Pelaksana Teknis (UPT). Jumlah PNS BKD Provinsi Jawa Tengah sebanyak 158 orang (per 1 Januari 2022) yang terdiri dari :

*Gambar 3 Rasio Jumlah PNS BKD Provinsi Jawa Tengah Berdasarkan Jenis Kelamin*



*Sumber : BKD Provinsi Jawa Tengah bulan Januari tahun 2022*

**Tabel 1.3.1a**

**Jumlah PNS Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin**

Golongan	Laki – laki	Perempuan	Jumlah
I	1	0	1
II	12	5	18
III	66	61	136
IV	11	2	11
<b>JUMLAH</b>	<b>90</b>	<b>68</b>	<b>158</b>

*Sumber : BKD Provinsi Jawa Tengah bulan Januari tahun 2022*

**Tabel 1.3.1b**  
**Jumlah PNS Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin**

Pendidikan	Laki – laki	Perempuan	Jumlah
SD	2	0	2
SMP	1	0	2
SMA	17	1	21
D1	0	0	0
D2	0	0	0
Sarmud/DIII	1	8	11
D4	5	5	12
SM.Non Ak	0	0	0
SM.Ak	0	1	0
STRATA 1	24	41	67
STRATA 2	38	12	51
STRATA 3	0	0	0
<b>JUMLAH</b>	<b>90</b>	<b>68</b>	<b>158</b>

*Sumber : BKD Provinsi Jawa Tengah bulan Januari tahun 2022*

**Tabel 1.3.1c**  
**Jumlah PNS Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah
<20-40 Tahun	84
41 - 55 Tahun	62
> 55 Tahun	12
<b>Jumlah</b>	<b>158</b>

*Sumber : BKD Provinsi Jawa Tengah bulan Januari tahun 2022*

**Tabel 1.3.1d**  
**Sarana dan Prasarana BKD Provinsi Jawa Tengah**

<b>NO.</b>	<b>Sarana dan Prasarana</b>	<b>Jenis</b>
1.	Gedung Kantor	a. Kantor Induk b. 3 unit bangunan di kompleks BPSDMD
2.	Kantor BKD Prov. Jateng Induk	a. Gedung kantor induk b. Bangunan Diesel c. Bangunan Koperasi dan Kantin d. Bangunan ATK e. Bangunan Gudang
3.	Bangunan di kompleks BPSDMD	a. Bangunan dokumentasi data b. Rumah genset c. Gedung TMMK
4.	Rumah Dinas	1 Rumah Dinas
5.	Kendaraan Dinas roda 4 (empat)	17 unit
6.	Kendaraan Dinas roda 2 (dua)	10 unit
7.	Peralatan Kantor:	
	a. Laptop	80 unit
	b. Komputer	395 unit
	c. Printer	147 unit
	d. UPS	236 unit
	e. LCD	16 unit
	f. Sound system	5 unit
	g. CCTV	10 set
	h. PABX	2 unit
	i. Finger Print	10 unit
	j. Pesawat Telepon	41 buah
	k. Air Conditioner (AC)	136 unit
	l. Genset	3 unit
	m. Rool Opec	19 unit

*Sumber : BKD Provinsi Jawa Tengah bulan Desember 2021*

Sarana dan prasarana yang dimiliki secara umum mampu untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi sekaligus menunjang kinerja BKD Provinsi Jawa Tengah. Untuk menjaga kualitas dan performa sarana dan prasarana yang dimiliki, setiap tahun perlu dilakukan pemeliharaan dan penambahan atau perbaikan (rehabilitasi) guna menggantikan sarana dan prasarana yang telah mengalami penurunan kualitas atau tidak lagi berfungsi secara optimal.

### 1.3.2 Permasalahan Utama

Permasalahan Utama atau Isu strategis merupakan suatu kondisi yang berpotensi menjadi masalah maupun menjadi peluang di masa datang. Isu strategis lebih berorientasi pada masa depan. Suatu hal yang belum menjadi masalah saat ini, namun berpotensi akan menjadi masalah daerah pada suatu saat dapat dikategorikan sebagai isu strategis. Selain itu isu strategis juga dapat dimaknai sebagai potensi yang belum terkelola, dan jika dikelola secara tepat dapat menjadi potensi modal pembangunan yang signifikan. Adapun isu-isu strategis yang dihadapi BKD Provinsi Jawa Tengah antara lain:

1. Belum optimalnya implementasi manajemen kepegawaian seiring masih belum adanya beberapa peraturan turunan atas amanah Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Pendistribusian pegawai yang belum optimal yang disebabkan antara lain belum selesainya Analisa Beban Kerja dan Analisa Jabatan yang merupakan kewenangan OPD terkait yang selalu dinamis sesuai dengan perubahan kebijakan di tingkat pusat;
3. Masih terdapat *Missmatch* antara kebutuhan spesifikasi jabatan dan kualifikasi PNS dalam Jabatan sehingga perlu pemetaan dan penataan pegawai yang tepat serta membangun konsep pengembangan karir yang berkualitas mendasarkan manajemen talenta;
4. Konsekuensi meningkatnya jumlah kasus kepegawaian paska pelimpahan kewenangan Personel, Pendanaan, Sarana dan Prasarana serta Dokumen (P3D);
5. Adanya faktor eksternal lain seperti kebijakan Pemerintah Pusat untuk melakukan penyetaraan jabatan dan Pandemi Covid-19 yang kemudian merubah banyak sekali proses bisnis dan tata kerja organisasi;
6. Belum maksimalnya penggunaan kecerdasan buatan (*artificial intelligence/AI*), dalam seluruh layanan kepegawaian dalam merespon dinamika dan perubahan organisasi di masa industri 4.0;

7. Kebutuhan sarpras (*hardware/software*) dan infrastruktur IT untuk peningkatan digitalisasi layanan kepegawaian yang cepat, mudah, murah, terintegrasi dan *paperless* sesuai tuntutan dan perkembangan teknologi;

#### **1.4 Landasan Hukum**

1. PermenPAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023;
3. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 23 Tahun 2020 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021;
4. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023;
5. Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini menggambarkan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah selama tahun 2021, dan disusun dengan sistematika sebagai berikut :

**Bab I Pendahuluan** menjelaskan tentang Latar Belakang, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi, Aspek Strategis dan Permasalahan Utama, Landasan Hukum, Sistematika Penulisan;

**Bab II Perencanaan** menjelaskan tentang Rencana Strategis, Perencanaan Kinerja, Perjanjian Kinerja 2021

**Bab III Akuntabilitas Kinerja** menjelaskan Capaian Kinerja Organisasi, Analisis Capaian Kinerja, Realisasi Anggaran.

**Bab IV Penutup** menjelaskan Kesimpulan, Rekomendasi untuk peningkatan kinerja di masa datang.



## BAB II PERENCANAAN KINERJA

Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perencanaan strategis memerlukan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional dan global. Analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunities*) dan tantangan (*threats*) yang ada.

### 2.1 Rencana Strategis

Rencana Strategis BKD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023 dibuat dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023. Adapun Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi Jawa Tengah periode 2018-2023 adalah sebagai berikut :



Sumber : Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah 2018-2023

Dalam rangka mendukung upaya pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, BKD Provinsi Jawa Tengah dituntut untuk ikut berkontribusi dalam pencapaian misi kedua yaitu Memperluas Reformasi Birokrasi melalui Penguatan Koordinasi dengan Pemerintah Kabupaten/Kota, dalam lingkup bidang kepegawaian misi ini mengisyaratkan perlunya Badan Kepegawaian Daerah 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 Nomor 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 Cepat Dan Terintegrasi**  
Kebijakan Pemerintah tentang implementasi e-government menekankan untuk menggunakan teknologi informasi di instansi pemerintah pusat maupun daerah, yang lebih *komprehensif* dan terintegrasi. Penyelenggaraan birokrasi harus dirubah selaras dengan perubahan yang terjadi pada tingkat paradigmatis, yaitu menjadi pemerintahan menuju *good governance*. Melalui pemanfaatan teknologi dan informasi, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah memberikan kontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur yang profesional (berkualitas dan kompeten) agar mampu menyelenggarakan pemerintahan secara bersih, jujur dan transparan melalui pembangunan dan pengembangan sistem informasi pengelolaan data kepegawaian.  
Dengan dukungan keakuratan data dan integrasi sistem informasi manajemen kepegawaian beserta sub sistemnya dan penerapan layanan *paperless* akan sangat mendukung percepatan proses pelayanan kepegawaian dan perwujudan *Government Resources Management System* (GRMS).
6. **Peningkatan Tertib Administrasi Dan Layanan Kepegawaian yang Cepat dan Terintegrasi**  
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 kepegawaian yang cepat dan terintegrasi, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah mengoptimalkan pelayanan publik untuk mewujudkan lembaga yang komunikatif dalam memberikan pelayanan publik yang prima melalui layanan informasi kepegawaian.

Memasuki tahun 2021 merupakan tahun ketiga Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah melaksanakan Rencana Strategis (Renstra) BKD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023. Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah merupakan manifestasi komitmen BKD Provinsi Jawa Tengah dalam mendukung visi dan misi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang tertuang dalam RPJMD Jawa Tengah Tahun 2018-2023.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah menetapkan tujuan dan sasaran strategis yang akan dilaksanakan 5 (lima) tahun kedepan mengacu pada Renstra Tahun 2018-2023 yaitu:

1. Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun, maka Tujuan BKD Provinsi Jawa Tengah yang sudah ditetapkan sesuai dengan Renstra Tahun 2018-2023 adalah "Terwujudnya Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen ASN"
2. Sasaran Strategis merupakan penjabaran lebih lanjut dari tujuan, yang dirumuskan secara spesifik dan terukur untuk dapat dicapai dalam kurun waktu lebih pendek dari tujuan. Adapun Sasaran Strategis BKD Provinsi Jawa Tengah yaitu :
  - a. Distribusi Penempatan PNS dalam Jabatan
  - b. Pelayanan Kepegawaian yang Cepat dan Terintegrasi

**Tabel 2.1**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Kinerja Pelayanan**  
**BKD Provinsi Jawa Tengah**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun Ke-				
				2019	2020	2021	2022	2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Terwujudnya Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen ASN"		Nilai Sistem Merit	268	272	284	290	300
		Distribusi Penempatan PNS dalam Jabatan	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	100%	100%	100%	100%	100%
		Pengembangan Layanan Kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	Persentase Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	100%	100%	100%	100%	100%

## 2.2 Perencanaan Kinerja

Dalam Bab ini menjelaskan tentang tujuan, sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023.

**Tabel 2.2**  
**Perencanaan Kinerja Tahun 2021**

NO	Tujuan/Sasaran	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
A.	Terwujudnya Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen ASN		Nilai Sistem Merit	Nilai	284
		1. Distribusi Penempatan PNS dalam Jabatan	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	%	100%
		2. Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	Persentase Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	%	100%
B.	Meningkatkan tata kelola organisasi perangkat daerah		Nilai Kepuasan Masyarakat	Nilai	87,5
		1. Meningkatnya kualitas pelayanan perangkat daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat	Nilai	87,5
		2. Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP PD	Nilai	74,71

### 2.2.1 Rencana Anggaran Tahun 2021

Pada Tahun Anggaran 2021 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah melaksanakan kegiatan dengan anggaran murni sebesar Rp 106.331.416.000,- ,melalui mekanisme perubahan APBD 2021 menjadi Rp 86.341.207.000,- dengan rincian Belanja Operasi Rp 85.613.207.000,- dan Belanja Modal Rp 328.000.000,- .

### 2.2.2 Target Belanja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah

**Tabel 2.4**

Target Belanja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021

Uraian	Target		Persentase
	Murni	Perubahan	
Belanja Operasi	Rp 105.931.416.000	Rp 85.613.207.000	100%
Belanja Modal	Rp 400.000.000	Rp 728.000.000	100%
<b>Jumlah</b>	Rp 106.331.416.000	Rp 86.341.207.000	100%

### 2.2.3 Instrumen Pendukung

Dalam rangka mendukung tugas dan fungsi serta peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah mengembangkan kegiatan dengan aplikasi guna mendukung, mempermudah dan mempercepat proses pelayanan kepegawaian, yaitu:

1. SINAGA (Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian)

Adalah sebuah sistem informasi pelayanan kepegawaian digital yang bertujuan untuk menunjang percepatan layanan-layanan kepegawaian PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Fitur-fitur pada Sinaga akan terus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan layanan kepegawaian antara lain:

- a. Informasi Profil pegawai
- b. Capaian Kinerja
- c. Take Home Pay
- d. Presensi/Kehadiran PNS
- e. Layanan Cuti Pegawai (Cuti Tahunan, Cuti Besar, Cuti Sakit, Cuti Melahirkan, Cuti Alasan Penting, dan CLTN)

Aplikasi SINAGA juga terintegrasi dengan Layanan Penilaian Prestasi Kerja (Sinita), Layanan Pengajuan Tugas Belajar dan Ijin Belajar, Layanan Pengajuan Mutasi, dan Layanan Pengelolaan Dokumen Kepegawaian Elektronik (e-file).



## Aplikasi SINAGA



## 2. Sinita (Sistem Informasi Layanan Penilaian Prestasi Kerja)

Adalah aplikasi berbasis web (webbased application). Oleh karena itu, untuk dapat menggunakannya dibutuhkan aplikasi browser seperti mozilla firefox, Google Chrome, Opera, da lain sebagainya.

Aplikasi Sinita terdiri dari beberapa menu sebagai berikut :

### a. SKP (Sasaran Kerja Pegawai)

Digunakan untuk menyusun target dan memantau capaian hasil pekerjaan dalam periode tahunan dan bulanan.

### b. Buku Harian

Digunakan untuk melaporkan hasil pekerjaan yang telah terselesaikan.

### c. Inbox

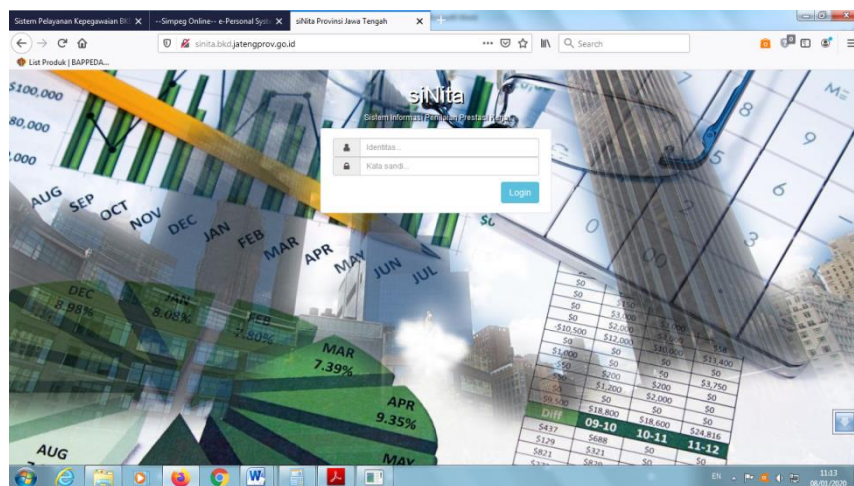
Menu yang hanya muncul pada pejabat penilai. Digunakan untuk menilai hasil kerja bawahan.

### d. Data PNS

Berisi data PNS (NIP, nama, unit kerja, jabatan) yang digunakan pada aplikasi.

### e. Uraian Tugas

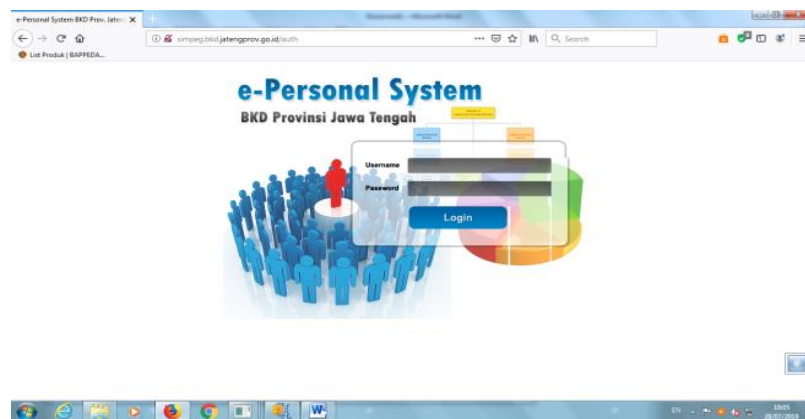
Uraian tugas jabatan sesuai dengan jabatan yang dipangku.



**Sinita**

### 3. Simpeg (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian)

Menurut Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 Simpeg adalah suatu totalitas yang terpadu terdiri atas perangkat pengolah meliputi pengumpul, prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak: perangkat penyimpan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, berketergantungan dan saling berkaitan, berkesinambungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian. Selain itu, Simpeg bermanfaat sebagai sarana penyediaan informasi yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian.

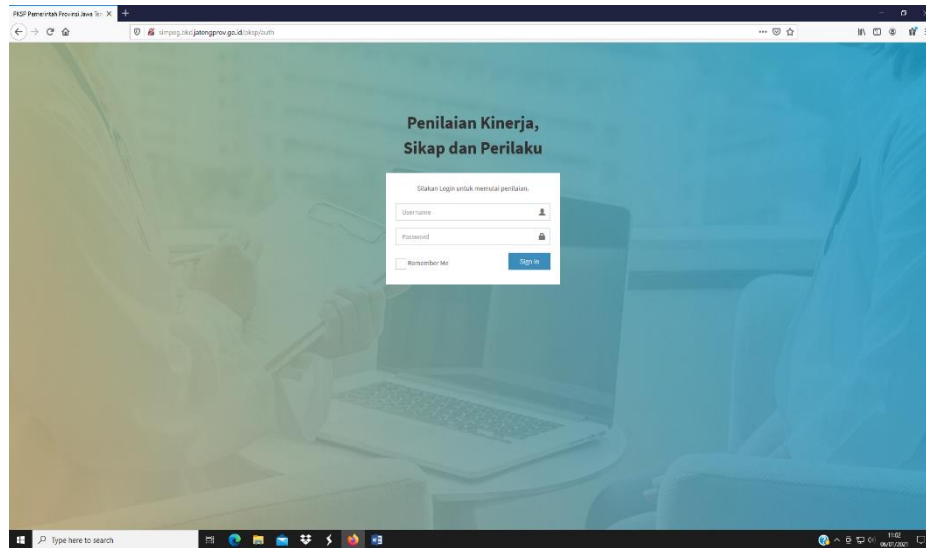


### **Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg)**

### 4. Penilaian Kinerja, Sikap dan Perilaku (PKSP)

Penilaian ini guna untuk mengetahui kinerja, sikap dan perilaku 360<sup>0</sup> Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan pegawai, perlu dilakukan penilaian kinerja sikap dan perilaku kerja secara *online*.

Penilaian ini dilakukan dengan pertimbangan pendapat dari atasan, rekan kerja setingkat dan bawahan langsung yang dilakukan melalui survei/penilaian secara tertutup dan berkala.



Penilaian Kinerja, Sikap dan Perilaku (PKSP)

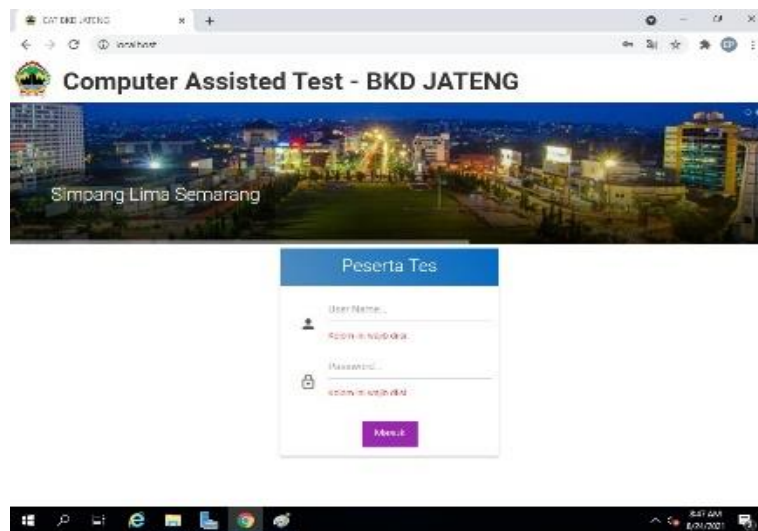
## 5. Talent Scouting

Merupakan sistem seleksi pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas secara terbuka dan kompetitif untuk mendapatkan *talent pool* yang memenuhi persyaratan kualifikasi, kompetensi dan kinerja.

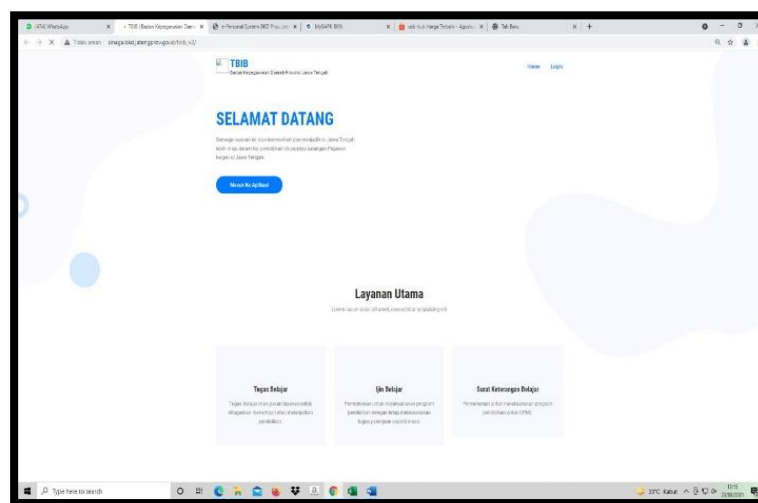


## 6. CAT Potensi

Sistem aplikasi komputer untuk mempercepat proses hasil penilaian individu untuk memperoleh gambaran umum dan menyeluruh mengenai potensi dan kompetensi yang dimiliki oleh seluruh individu dalam suatu organisasi, yang digunakan untuk Penyusunan Database Kompetensi ASN dan kuadran kompetensi ASN Competency Gap Analysis untuk Melihat Kesesuaian Antara Kompetensi yang Dimiliki ASN Dengan Jabatan yang didudukinya Pengembangan Karir ASN.

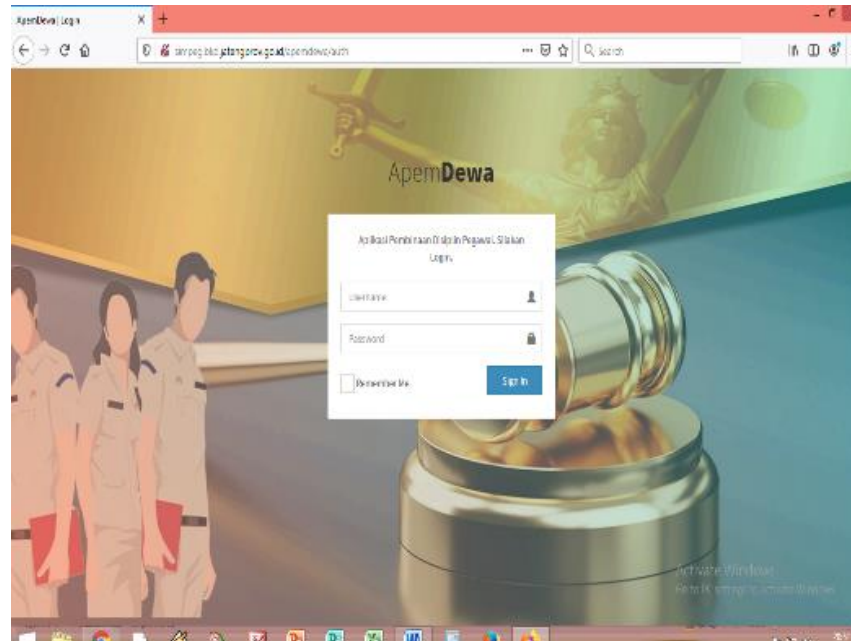


7. Sistem Peningkatan Kompetensi melalui Tugas Belajar dan Izin Belajar Merupakan system informasi yang digunakan untuk memberikan pelayanan tugas belajar dan izin belajar bagi PNS Provinsi Jawa Tengah.



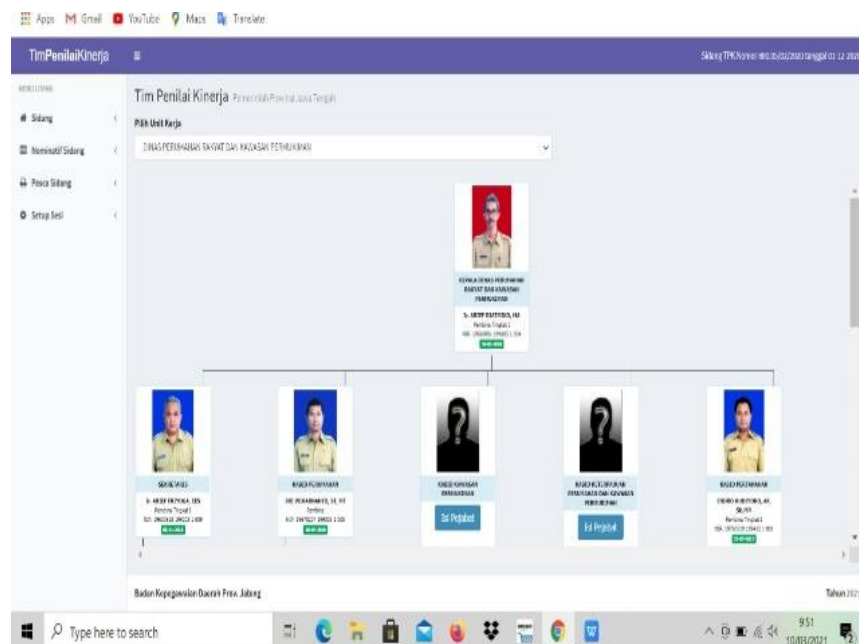
## 8. Sistem Pembinaan Disiplin PNS melalui E-kasus

Merupakan aplikasi yang digunakan untuk mendukung penanganan kasus kepegawaian bagi PNS Provinsi Jawa Tengah yang terintegrasi dengan data base SIMPEG.



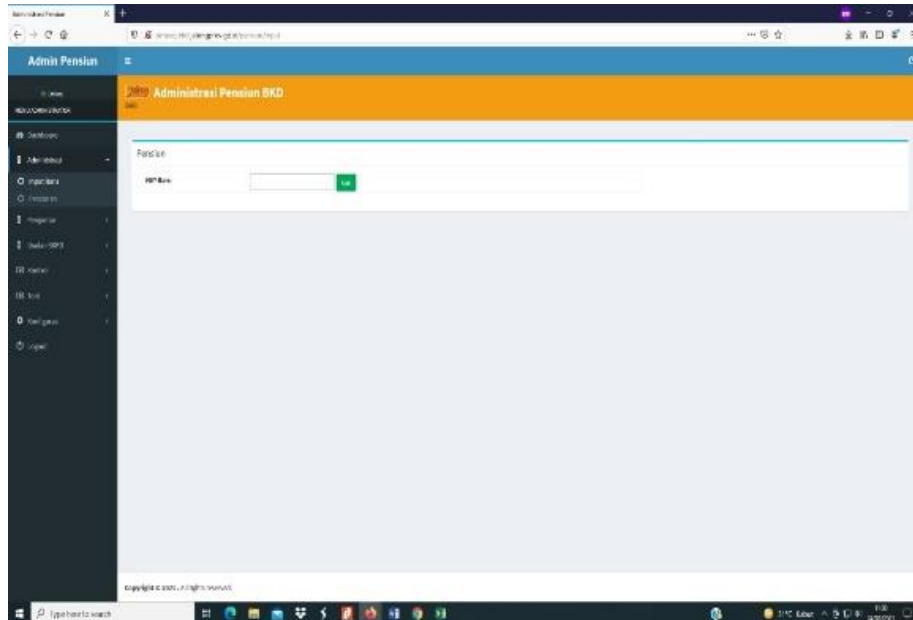
## 9. E-Tim Penilai Kinerja

Merupakan aplikasi yang digunakan untuk mendukung system penataan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas.



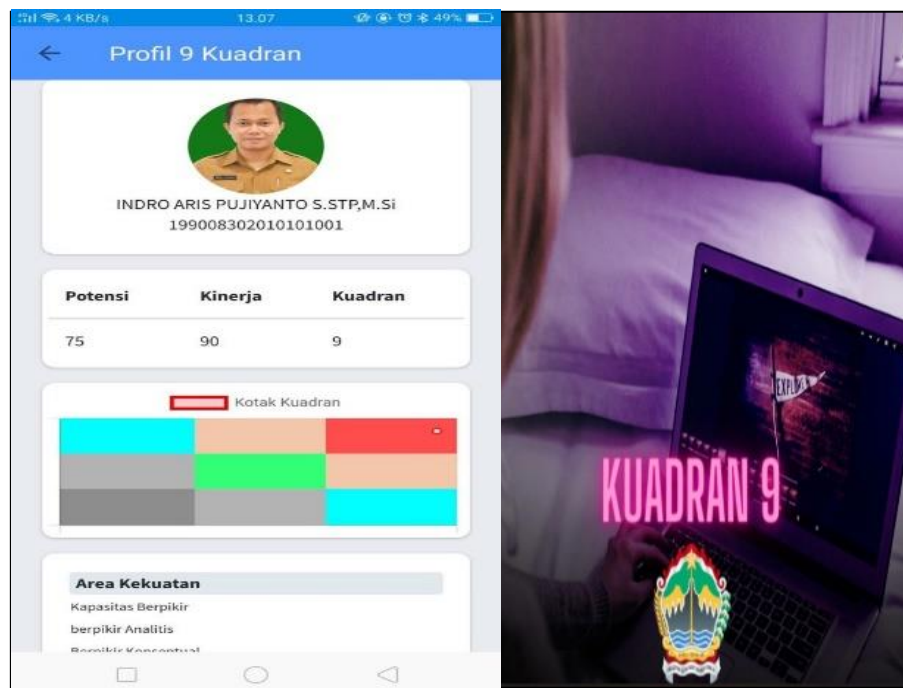
## 10. Sistem Pelayanan Pensiun Otomatis

Merupakan aplikasi yang digunakan untuk memberikan layanan pensiun otomatis bagi PNS Provinsi Jawa Tengah.



## 11. Aplikasi Kuadran IX

Merupakan aplikasi yang berisi data base PNS dalam kuadran kompetensi.



### **2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2021**

---

Dalam Peraturan Presiden Nomor 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 2021 telah melakukan Perjanjian Kinerja dengan Gubernur Jawa Tengah guna mewujudkan target kinerja sesuai dengan tabel dibawah ini.

**Tabel 2.3.1**  
**Perjanjian Kinerja Tahun 2021**

<b>NO</b>	<b>Tujuan/Sasaran</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Satuan</b>	<b>Target</b>
A.	Terwujudnya Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen ASN		Nilai Sistem Merit	Nilai	284
		3. Distribusi Penempatan PNS dalam Jabatan	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	%	100%
		4. Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	Persentase Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	%	100%
B.	Meningkatkan tata kelola organisasi perangkat daerah		Nilai Kepuasan Masyarakat	Nilai	87,5
		3. Meningkatnya kualitas pelayanan perangkat daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat	Nilai	87,5
		4. Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP PD	Nilai	74,71

Guna mewujudkan kinerja yang telah diperjanjikan, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah pada Tahun Anggaran 2021 telah melaksanakan 2 (dua) program, 9 (sembilan) kegiatan, dan 46 (empat puluh enam) sub kegiatan yang didukung oleh APBD Provinsi sebesar Rp 86.341.207.000,- terdiri dari :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah terdiri dari 4 kegiatan dan 30 Sub Kegiatan;
2. Program Kepegawaian Daerah terdiri dari 5 kegiatan dan 16 Sub Kegiatan;



**Tabel 2.3.2  
Program/Kegiatan dan Anggaran**

<b>NO</b>	<b>Program/Kegiatan</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>	<b>Anggaran</b>
1.	Kepegawaian Daerah	a. Persentase pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Pengawas yang terevaluasi kinerjanya	100%	<b>Rp 16.929.720.000,-</b>
		b. Persentase PNS yang meningkat kualifikasinya melalui tugas belajar dan ijin belajar	100%	
		c. Persentase PNS yang terpetakan kompetensinya	100%	
		d. Persentase layanan administrasi kepegawaian	100%	
		e. Persentase penanganan kasus kepegawaian	100%	
		f. Persentase sistem informasi kepegawaian yang dikembangkan	100%	
2.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	a. Persentase Ketercapaian Perencanaan dan Evaluasi Kinerja OPD	100%	<b>Rp 89.401.696.000,-</b>
		b. Persentase Ketercapaian Pelayanan Umum, Kepegawaian, Keuangan Perangkat Daerah	100%	

## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

### 3.1 Capaian Kinerja Organisasi Tahun 2021

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>
a.	Sangat Baik	$\geq 91\%$
b.	Baik	76 – 90,99%
c.	Cukup	66 – 75,99%
d.	Kurang	51 – 65,99%
e.	Sangat Kurang	$\leq 50,99\%$

### 3.2 Analisis Capaian Kinerja

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh BKD Provinsi Jawa Tengah dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis BKD Provinsi Jawa Tengah beserta target dan capaian realisasinya dirinci sebagai berikut :

1. **Tabel 3.2.1** Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun 2021:

NO	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Kategori	Sumber Data
A.	Terwujudnya Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	Nilai Sistem Merit	284	335,5	118	Sangat Baik	KASN
1.	Distribusi Penempatan PNS dalam Jabatan	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	100%	100%	100	Sangat Baik	BKD
2.	Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	Persentase Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	100%	100%	100	Sangat Baik	BKD
B.	Meningkatkan tata kelola organisasi perangkat daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat	87,5	88	100	Sangat Baik	BKD
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan perangkat daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat	87,5	88	100	Sangat Baik	BKD
2.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP PD	74,71	76,47	102,3	Sangat Baik	(Inspektorat) BKD

Pada tabel diatas dapat diketahui pencapaian target dari Tujuan dan Sasaran BKD Provinsi Jawa Tengah dengan kategori **Sangat Baik**. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kinerja BKD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 sudah sangat baik.

Terwujudnya penyelenggaraan sistem merit dengan indikator tujuan Nilai sistem merit, target Tahun 2021 adalah 284 dan realisasinya 335,5 (118%) dengan kategori **SANGAT BAIK** jika dibandingkan dengan tahun 2020 mengalami kenaikan dari 289 menjadi 335,5. Dapat dijelaskan secara rinci definisi operasionalnya yaitu :

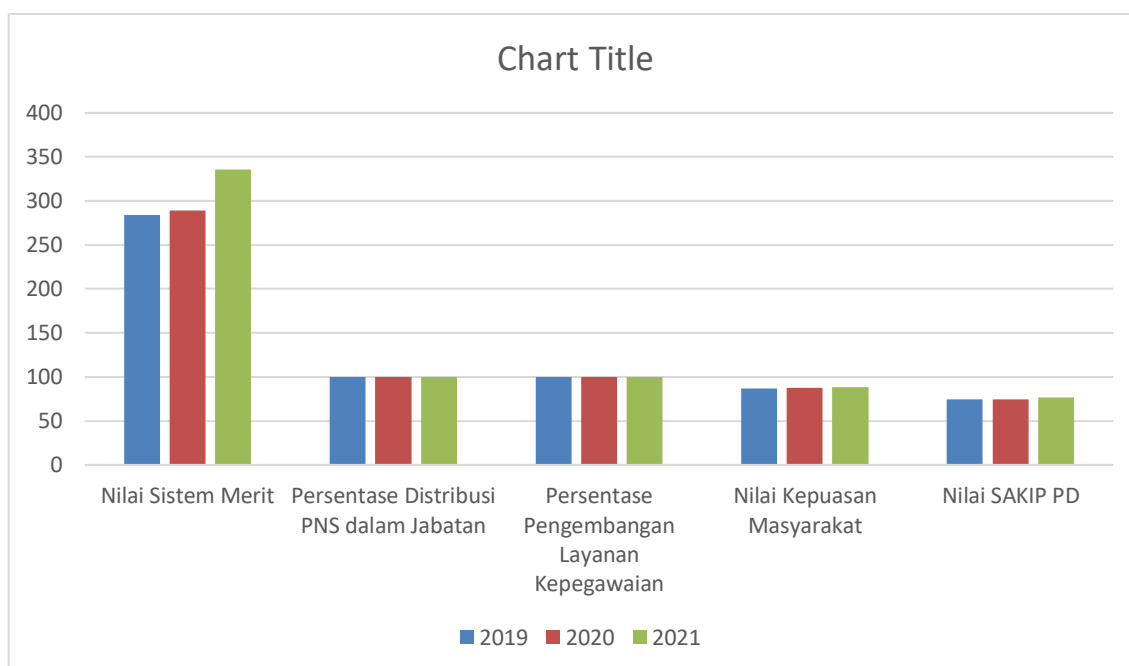
- a. Sistem merit adalah Kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi.
- b. Indek Sistem Merit adalah indek hasil penilaian implementasi sistem merit berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditetapkan KASN, yang merupakan kumulatif jumlah nilai yang dihasilkan dari semua kriteria penilaian sistem merit yang telah diimplementasikan dibagi total nilai kriteria penilaian sistem merit apabila diimplementasikan secara sempurna.
- c. Nilai Sistem Merit adalah angka komulatif hasil penilaian dari kriteria penilaian sistem merit yang meliputi : Perencanaan kebutuhan, Pengadaan, Pengembangan Karir, Promosi dan Mutasi, Manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin, Perlindungan dan Pelayanan dan Sistem Pendukung, yang menunjukkan tingkat penerapan sistem merit di instansi. Perhitungan nilai sistem merit menggunakan sistem skor dan bobot pada masing-masing kriteria penilaian. Jumlah seluruh nilai yang ada merupakan capaian nilai sistem merit.
- d. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

2. **Tabel 3.2.2** Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir (minimal 3 tahun):

NO	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	2019			2020			2021		
			Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %
A.	Terwujudnya Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	Nilai Sistem Merit	268	280	104	272	289	106,25	284	335,5	118
1.	Distribusi Penempatan PNS dalam Jabatan	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	100%	100%	100	100%	100%	100	100%	100%	100
2.	Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	Persentase Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	100%	100%	100	100%	100%	100	100%	100%	100
B.	Meningkatkan tata kelola organisasi perangkat daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat	60	87	145	65	87,5	134,6	87,5	88	100
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan perangkat daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat	60	87	145	65	87,5	134,6	87,5	88	100
2.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP PD	69,85	74,11	106	71	74,71	105,2	74,71	76,47	102,3

Pada tabel diatas adalah perbandingan capaian pada 3 (tiga) tahun terakhir pada level tujuan dan sasaran atau Indikator Kinerja Utama BKD Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2021. Jika dilihat dari realisasi dan capaiannya sudah sangat memenuhi target yang telah ditetapkan atau dengan kategori **Sangat Baik**.

**Gambar 3.2.2**  
**Grafik Capaian Kinerja 2019-2021**



Adapun hal-hal yang mendukung keberhasilan pada setiap indikator tujuan dan sasarannya adalah sebagai berikut :

- a. Nilai sistem merit dapat tercapai melebihi target yang telah ditetapkan dikarenakan adanya akselerasi dukungan penerapan Manajemen Talenta (*talent management*), yang salah satunya berupa Peraturan Gubernur Nomor 28 Tahun 2021 tentang talent Management PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;
- b. Pada Indikator Persentase Distribusi PNS dalam Jabatan dan Persentase Pengembangan Layanan Kepegawaian yang cepat dan terintegrasi merupakan indikator dengan formulasi pengulangan, pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 sudah memenuhi target yang telah ditetapkan sebesar 100%;

- c. Nilai kepuasan masyarakat sudah memenuhi trend grafik meningkat pada setiap tahunnya. Pada indikator ini didukung pada pengisian kuesioner oleh pengguna layanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah;
- d. Nilai SAKIP Perangkat Daerah di setiap tahunnya selalu ada peningkatan. Hasil penilaian ini merupakan hasil verifikasi dari Inspektorat Provinsi Jawa Tengah yang didukung dengan dokumen Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai pertanggungjawaban kinerja instansi pemerintah yang sudah menggunakan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD).

3. **Tabel 3.2.3** Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2021 dengan target Jangka Menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi (Renstra)

NO	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian 2021	Target Akhir 2023	Capaian %	Tingkat Kemajuan
A.	Terwujudnya Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	Nilai Sistem Merit	335,5	300	111,8	Sudah Melebihi Target Akhir RPJMD
1.	Distribusi Penempatan PNS dalam Jabatan	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	100%	100%	100	Sangat Baik
2.	Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	Persentase Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	100% (15 aplikasi)	100% (25 aplikasi)	60	Akan tercapai
B.	Meningkatkan tata kelola organisasi perangkat daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat	88	89	98	Akan tercapai
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan	Nilai Kepuasan Masyarakat	88	89	98	Akan tercapai

	perangkat daerah					
2.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP PD	76,47	76	102,3	Sudah tercapai

Dari tabel diatas dapat diketahui perbandingan capaian IKU tahun 2021 dengan Target Akhir RPJMD Tahun 2023.

4. **Tabel 3.2.4** Membandingkan realisasi Kinerja Tahun ini dengan standar nasional

NO	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi 2021	Standar Nasional	Capaian %
A.	Terwujudnya Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	Nilai Sistem Merit	335,5	410	81,8%
1.	Distribusi Penempatan PNS dalam Jabatan	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	100%	-	-
2.	Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	Persentase Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	100% (15 aplikasi)	-	-
B.	Meningkatkan tata kelola organisasi perangkat daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat	88	-	-
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan perangkat daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat	88	-	-
2.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP PD	76,47	-	-

Standar Nilai Sistem Merit merupakan Standar Nasional yang sudah ditentukan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).



5. **Tabel 3.2.5** Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan pada Tahun 2021

NO	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Analisis Keberhasilan/Kegagalan	Solusi yang Dilakukan
A.	Terwujudnya Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	Nilai Sistem Merit	284	335,5	118	Nilai sistem merit dapat tercapai melebihi target yang telah ditetapkan dikarenakan adanya akselarasi dukungan penerapan talent management, yang salah satunya berupa pergub tentang talent Management	-
1.	Distribusi Penempatan PNS dalam Jabatan	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	100%	100%	100		-
2.	Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	Persentase Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	100%	100% (15 aplikasi)	100		-
B.	Meningkatkan tata kelola organisasi perangkat daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat	87,5	88	100		-
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan perangkat daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat	87,5	88	100		-
2.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP PD	74,71	76,47	102,3	Nilai Sakip PD dapat tercapai melebihi target yang telah ditetapkan dikarenakan respon cepat dalam menerapkan dan menindaklanjuti reuiu Sakip di tahun sebelumnya	-

6. **Tabel 3.2.6** Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

NO	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Indikator Kinerja			Anggaran			Tingkat Efisiensi
			Target	Realisasi	Capaian %	Anggaran Rp	Realisasi Rp	Capaian %	
A.	Terwujudnya Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	Nilai Sistem Merit	268	280	104				
1.	Distribusi Penempatan PNS dalam Jabatan	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	100 %	100 %	100	8.777.403.236.000	8.665.965.204	97,59	2,41%
2.	Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	Persentase Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	100 %	100 %	100				
B.	Meningkatkan tata kelola organisasi perangkat daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat	60	87	145				
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan perangkat daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat	60	87	145	77.403.266.000	75.389.354.695	98,67	1,33%
2.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP PD	69,85	74,11	106				

7. **Tabel 3.2.7** Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

NO	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian %	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	%Capaian	Menunjang/Tidak Menunjang
A.	Terwujudnya Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	Nilai Sistem Merit	118				
1.	Distribusi Penempatan PNS dalam Jabatan	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	100	Kepegawaian Daerah	a. Persentase pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Pengawas yang terevaluasi kinerjanya	100	Menunjang
					b. Persentase PNS yang meningkatkan kualifikasinya melalui tugas belajar dan ijin belajar	100	Menunjang
					c. Persentase PNS yang terpetakan kompetensinya	100	Menunjang
2.	Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	Persentase Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	100	Kepegawaian Daerah	a. Persentase layanan administrasi kepegawaian	100	Menunjang
					b. Persentase penanganan kasus kepegawaian	100	Menunjang
					c. Persentase sistem informasi kepegawaian yang dikembangkan	100	Menunjang
B.	Meningkatkan tata kelola organisasi perangkat daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat	145				
				Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	a. Persentase Ketercapaian Perencanaan dan Evaluasi Kinerja OPD	100	Menunjang
					b. Persentase Ketercapaian Pelayanan Umum, Kepegawaian, Keuangan Perangkat Daerah	100	Menunjang

Pencapaian Tujuan dan indikator tujuan tentunya juga didukung oleh 2 (dua) sasaran strategis yaitu:

a. Distribusi Penempatan PNS dalam Jabatan

Definisi operasionalnya adalah proses penempatan PNS dalam formasi jabatan memperhatikan kualifikasi dan kompetensi pegawai serta kebutuhan organisasi, untuk mewujudkan tujuan organisasi perangkat daerah.

Capaian sasaran strategis kesatu pada tabel 3.2.7 dapat ditunjukkan pada tahun 2021 target 100% dengan realisasinya adalah 100% dan termasuk pada kategori **Baik**, jika dibandingkan dengan tahun 2020 realisasinya sama yaitu 100%. Indikator program (sesuai dengan RPJMD 2018-2023) yang mendukung pada sasaran strategis kesatu adalah :

- 1) Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Pengawas yang terevaluasi kinerjanya. Target indikator program ini pada tahun 2021 adalah 100% dengan realisasinya 100%, sama dengan tahun 2020 yaitu 100%. Kegiatan yang mendukung pada indikator program ini yaitu :
  - a) Kegiatan Pengembangan Karir ASN dengan Sub Kegiatan Pengembangan Karir dan Promosi ASN .
  - b) Kegiatan Peningkatan Kapasitas ASN dengan Sub Kegiatan Pengembangan Penilaian Kinerja ASN
- 2) Persentase PNS yang meningkat kualifikasinya melalui tugas belajar dan Ijin Belajar. Target indikator program ini pada tahun 2021 adalah 60% dengan realisasinya 100%. Indikator ini merupakan indikator dengan kategori atau jenis progress positif, sehingga target setiap tahunnya merupakan peningkatan dari tahun lalu. Kegiatan yang mendukung pada indikator program ini yaitu :
  - a) Kegiatan Peningkatan Kapasitas ASN dengan Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN dan Peningkatan Kapasitas ASN.

3) Persentase PNS yang terpetakan kompetensinya (sesuai target yang ditetapkan 10.000 orang dalam 5 tahun). Target indikator program ini pada tahun 2021 adalah 60% dengan realisasinya 100%. Indikator ini merupakan indikator dengan kategori atau jenis progress positif, sehingga target setiap tahunnya merupakan peningkatan dari tahun lalu. Kegiatan yang mendukung pada indikator program ini yaitu :

- a) Pengembangan Karir ASN dengan Sub Kegiatan Pengembangan Karir dan Promosi ASN
- b) Peningkatan Kapasitas ASN dengan Sub Kegiatan Pengembangan Assessment Center, Peningkatan Kapasitas ASN, dan Pengelolaan Karir dalam Jabatan Fungsional.
- c) Administrasi Kepegawaian dengan Sub Kegiatan Penyusunan Analisis Kebutuhan, Formasi, dan Pelaksanaan Pengadaan ASN, Pengelolaan Mutasi ASN.

b. Pengembangan layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi

Definisi operasionalnya adalah upaya meningkatkan layanan kepada PNS yang membutuhkan dalam berbagai bentuk keperluan di bidang kepegawaian menuju pelayanan yang cepat dan terintegrasi dalam ruang lingkup manajemen ASN.

Capaian sasaran strategis kedua pada tabel 3.2.7 dapat ditunjukkan target 100% dengan realisasinya adalah 5 aplikasi (100%) dan termasuk pada kategori **Baik**. Indikator program yang mendukung pada sasaran strategis kedua adalah :

1) Persentase Layanan Administrasi Kepegawaian. Target indikator ini adalah 100% dengan realisasi pada tahun 2021 adalah 100%. Kegiatan yang mendukung pada indikator ini antara lain:

- a) Kegiatan Administrasi Kepegawaian dengan Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN, Pengelolaan Mutasi ASN,

Penyelesaian Pemberhentian dan Pemberian Pensiun, Fasilitasi Pengadaan dan Pemberhentian

- 2) Persentase Penanganan Kasus Kepegawaian. Target indikator program ini adalah 100% dengan realisasi pada tahun 2021 yaitu 100%. Kegiatan yang mendukung indikator ini adalah :
  - a) Kegiatan Pembinaan ASN dengan Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN; Penegakan Disiplin, Pemberian Penghargaan dan Perlindungan
  - b) Kegiatan Peningkatan Kapasitas ASN dengan Sub Kegiatan Fasilitasi kelembagaan profesi ASN (KORPRI dan Lembaga Profesi ASN)
- 3) Persentase Sistem Informasi Kepegawaian yang dikembangkan dan terintegrasi. Indikator program ini dengan target 60% dan realisasinya pada tahun 2021 adalah 100%. Indikator ini merupakan indikator dengan kategori atau jenis progress positif, sehingga target setiap tahunnya merupakan peningkatan dari tahun lalu. Kegiatan yang mendukung pada indikator ini adalah :
  - a) Kegiatan Pengelolaan Data dan Informasi ASN dengan Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian; dan Pengelolaan Data Kepegawaian.

Adapun Penghargaan yang diperoleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 serta mendukung capaian kinerja Tujuan dan Sasaran sebagai berikut :

**Tabel 3.2.7.a**  
**Penghargaan BKD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021**

No	Penghargaan	Bukti Dukung	Keterangan
1.	Piagam Penghargaan BKN Award 2021, Tingkat Pemerintah Provinsi Tipe A memperoleh Peringkat I diberikan kepada Pemerintah Provinsi Jawa Tengah atas Capaian Dalam Penilaian Kompetensi.		Mendukung pada indikator program : Persentase PNS yang terpetakan kompetensinya
2.	Piagam Penghargaan dari KASN Tahun 2021 dalam Pencapaian Penerapan Sistem Merit Pemerintah Provinsi Jawa Tengah masuk kategori "Sangat Baik" dengan perolehan nilai 335,5 (0,81).		Mendukung pada Tujuan BKD Provinsi Jawa Tengah yaitu : Terwujudnya penyelenggaraan sistem merit dalam manajemen ASN
3.	BKD Provinsi Jawa Tengah mendapatkan Top 10 (Kategori Provinsi Jawa Tengah) Inovasi Pelayanan Publik Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 dengan inovasi "Pengembangan Aplikasi GITLAB".		Mendukung pada Sasaran : Pengembangan Layanan Kepegawaian yang cepat dan terintegritasi

### 3.3 Realisasi Anggaran Tahun 2021

---

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah pada tahun anggaran 2021, didukung dengan Anggaran Perubahan sebesar **Rp. 86.341.207.000,-** dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Realisasi Anggaran Tahun 2021**

<b>NO</b>	<b>Program/Kegiatan</b>	<b>Anggaran (Rp)</b>	<b>Realisasi (Rp)</b>	<b>% Capaian</b>
1.	Kepegawaian Daerah	8.877.236.000	8.665.965.204	97,59
2.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	77.403.266.000	75.389.354.695	98,67

Realisasi anggaran pada tahun 2021 pada 2 program/kegiatan tersebut diatas hampir memenuhi target anggaran yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah sudah BAIK.



### 4.1 Kesimpulan

---

Penyelenggaraan kegiatan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah pada Tahun Anggaran 2021 merupakan tahun ketiga pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) BKD Provinsi Jawa Tengah tahun 2018-2023. Keberhasilan yang dicapai berkat kerja sama dan partisipasi semua pihak dan diharapkan dapat dipertahankan serta ditingkatkan.

Pandemi Covid-19 pada tahun 2021 khususnya di sekitar bulan Juli, kemudian diikuti dengan adanya pembatasan kegiatan dan refocusing anggaran untuk penanganan Covid-19 yang kemudian disiasati oleh BKD Provinsi Jawa Tengah melakukan "transformasi digital" dalam pengelolaan layanan kepegawaian dari manual ke digital dan semua pertemuan dilaksanakan secara *online* (daring). Pembatasan kegiatan karena dalam masa darurat Covid-19 dan juga refocusing anggaran, telah berhasil kami siasati dengan baik dengan memanfaatkan digitalisasi layanan serta dengan penerapan sistem kerja ASN untuk beradaptasi dengan skema kerja di era tatanan baru, yaitu dengan sistem *Work from Office (WFO)* dan *Work from Home (WFH)* bahkan *Work from Everywhere (WFE)*, dengan memanfaatkan teknologi informasi dan digitalisasi layanan, meskipun kami juga tetap membuka peluang untuk melaksanakan kegiatan dengan tatap muka secara langsung dengan protokol kesehatan yang ketat.

Dengan memperhatikan uraian dan data pada bab III, maka dapat disampaikan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dapat dinyatakan berhasil, karena hampir semua target sasaran yang telah ditetapkan dicapai dengan kategori **Sangat Baik** dan **Baik**. Hal tersebut didukung dengan data sebagai berikut:

1. Capaian kinerja Tujuan 1: Terwujudnya Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen ASN, tercapai 118 % atau dengan kategori **Sangat Baik**;
2. Capaian kinerja Sasaran 1 : Distribusi Penempatan PNS dalam Jabatan, tercapai sebesar 100% atau dengan kategori **Sangat Baik**;
3. Capaian kinerja Sasaran 2 : Pengembangan Layanan Kepegawaian yang cepat dan terintegrasi, tercapai sebesar 100% atau dengan kategori **Sangat Baik**;
4. Capaian kinerja Tujuan 2: Meningkatkan tata kelola organisasi perangkat daerah, tercapai 100% atau dengan kategori **Sangat Baik**;
5. Capaian kinerja Sasaran 1: Meningkatnya kualitas pelayanan perangkat daerah, tercapai sebesar 100% atau dengan kategori **Sangat Baik**;
6. Capaian kinerja Sasaran 2: Meningkatnya akuntabilitas perangkat daerah, tercapai 102,3% atau dengan kategori **Sangat Baik**.

## 4.2 Rekomendasi

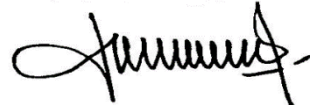
---

Berdasarkan capaian kinerja BKD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021, terdapat beberapa rencana startegis yang dirancang untuk mencapai target kinerja pada tahun 2022 yaitu sebagai berikut :

- a. Dengan adanya kebijakan pemerintah terkait penyederhanaan birokrasi maka diperlukan suatu penyempurnaan metode pengembangan karier PNS melalui *talent scouting*;
- b. Pengembangan dan integrasi aplikasi serta penggunaan kecerdasan buatan (*artificial intelligence/AI*), dalam seluruh layanan kepegawaian dalam merespon dinamika dan perubahan organisasi di masa industri 4.0;
- c. Percepatan pelaksanaan pemetaan kompetensi secara masif dan berkelanjutan dilaksanakan bagi seluruh PNS untuk menyediakan peta profil kuadran kompetensi PNS.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2021 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah, semoga dapat menjadi bahan pertimbangan/evaluasi untuk kegiatan/kinerja yang akan datang.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH



Drs. WISNU ZAROH, M.Si  
Pembina Utama Muda

NIP. 19630526 199503 1 002