



2020

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH



BADAN KEPEGAWAIAN

DAERAH

PROVINSI JAWA TENGAH

TAHUN 2021

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Struktur Organisasi	2
1.2 Tugas dan Fungsi.....	3
1.3 Isu-Isu Strategis.....	4
1.4 Sumber Daya BKD Provinsi Jawa Tengah.....	5
1.4.1 Sumber Daya Manusia.....	5
1.4.2 Sarana dan Prasarana.....	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II PERENCANAAN KINERJA	9
2.1 Perencanaan Strategis	9
2.2 Perjanjian Kinerja 2020.....	12
2.3 Rencana Anggaran Tahun 2020.....	14
2.4 Target Belanja BKD Provinsi Jawa Tengah.....	14
2.5 Instrumen Pendukung.....	14
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2020	19
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	19
3.1.1 Tujuan.....	21
3.1.2 Sasaran Strategis.....	23
3.2 Realisasi Anggaran	34
BAB IV PENUTUP	35
4.1 Kesimpulan	35
4.2 Permasalahan/Kendala.....	36
4.3 Saran Untuk Peningkatan Kinerja di Masa Datang.....	36
LAMPIRAN Perjanjian Kinerja Tahun 2020	

DAFTAR TABEL

TABEL 1.4.1a Jumlah PNS BKD Provinsi Jawa Tengah Berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin.....	5
TABEL 1.4.1b Jumlah PNS BKD Provinsi Jawa Tengah Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin.....	6
TABEL 1.4.1c Jumlah PNS BKD Provinsi Jawa Tengah Berdasarkan Usia.....	6
TABEL 1.4.2 Sarana dan Prasarana BKD Provinsi Jawa Tengah.....	7
TABEL 2.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Kinerja Pelayanan BKD Provinsi Jawa Tengah.....	12
TABEL 2.4 Target Belanja BKD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020.....	14
TABEL 3.1 Skala Pengukuran Kinerja Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.....	19
TABEL 3.2 Capaian Kinerja BKD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020	20
TABEL 3.3 Sasaran Strategis	23
TABEL 3.3 Capaian Kinerja BKD Provinsi Jawa Tengah yang berkaitan dengan Kesekretariatan	33
TABEL 3.4 Rincian Anggaran Tahun 2020	34

BAB I

PENDAHULUAN

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 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.

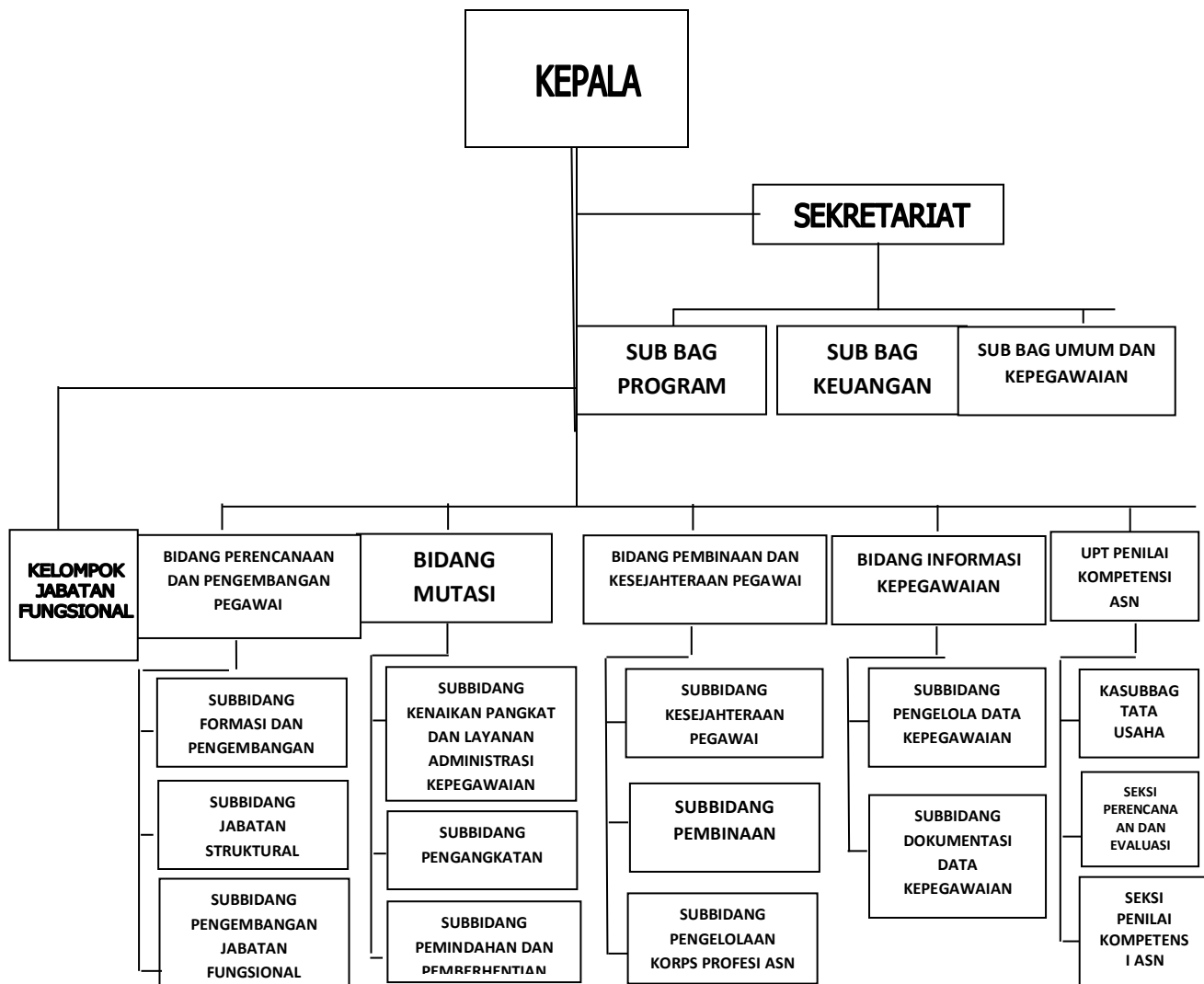
Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 diharapkan dapat :

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.

1.1 Struktur Organisasi

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 Tugas dan 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 Isu-Isu Strategis

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 UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan komitmen untuk mengimplementasikan sistem merit;
2. Pendistribusian pegawai yang belum optimal yang disebabkan antara lain belum selesainya Analisa Beban Kerja dan Analisa Jabatan yang merupakan kewenangan OPD terkait;
3. Kebutuhan kerja kolaboratif dan terintegrasi termasuk dengan Pusat dan Kabupaten/Kota guna peningkatan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan ASN untuk pelayanan publik yang lebih baik, dalam upaya percepatan pencapaian target pembangunan daerah serta dalam rangka menghadapi perubahan yang cepat di era industri 4.0, agar mampu bersaing dengan Standarisasi Pelayanan ASEAN;

4. 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;
5. Konsekuensi meningkatnya jumlah kasus kepegawaian paska pelimpahan kewenangan Personel, Pendanaan, Sarana dan Prasarana serta Dokumen (P3D);
6. Kebutuhan sarpras (*hardware/software*) dan infrastruktur IT untuk peningkatan otomatisasi layanan kepegawaian yang cepat, mudah, murah, terintegrasi dan *paperless* sesuai tuntutan dan perkembangan teknologi.

1.4 Sumber Daya BKD Provinsi Jawa Tengah

1.4.1 Sumber Daya Manusia

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 156 orang (per 1 Januari 2021) yang terdiri dari :

Tabel 1.4.1a

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

Golongan	Laki – laki	Perempuan	Jumlah
I	1	0	1
II	13	5	18
III	75	61	136
IV	9	2	11
JUMLAH	98	68	166

Sumber : BKD Provinsi Jawa Tengah bulan Januari tahun 2021

Tabel 1.4.1b
Jumlah PNS Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin

Pendidikan	Laki – laki	Perempuan	Jumlah
SD	2	0	2
SMP	2	0	2
SMA	18	3	21
D1	0	0	0
D2	0	0	0
Sarmud/DIII	2	9	11
D4	7	5	12
SM.Non Ak	0	0	0
SM.Ak	0	0	0
STRATA 1	27	40	67
STRATA 2	40	11	51
STRATA 3	0	0	0
JUMLAH	98	68	166

Sumber : BKD Provinsi Jawa Tengah bulan Januari tahun 2021

Tabel 1.4.1c
Jumlah PNS Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah
<20-40 Tahun	93
41 - 55 Tahun	70
> 55 Tahun	3
Jumlah	166

Sumber : BKD Provinsi Jawa Tengah bulan Januari tahun 2021

1.4.2 Sarana dan Prasarana

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah sesuai Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 83 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah yang terletak di Jl. Stadion Selatan No. 1 Semarang dan di Jl. Setiabudi No. 201 Srandol Semarang, sedangkan Sarana dan prasarana kerja (perlengkapan) yang masih dikelola dan tercatat di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah kondisi 31 Desember 2020 terdiri:

Tabel 1.4.2

Sarana dan Prasarana BKD Provinsi Jawa Tengah

NO.	Sarana dan Prasarana	Jenis
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 CAT d. Rumah Dinas
4.	Kendaraan Dinas roda 4 (empat)	17 unit
5.	Kendaraan Dinas roda 2 (dua)	10 unit
6.	Peralatan Kantor: a. Laptop b. Komputer c. Printer d. UPS e. LCD f. Sound system g. CCTV h. PABX i. Finger Print j. Pesawat Telepon k. Air Conditioner (AC) l. Genset m. Rool Opec	70 unit 371 unit 133 unit 233 unit 14 unit 4 unit 8 set 2 unit 10 unit 46 buah 136 unit 3 unit 19 unit

Sumber : BKD Provinsi Jawa Tengah bulan Desember 2020

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.

1.5 Sistematika Penulisan

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini menggambarkan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah selama tahun 2020, dan disusun dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan menjelaskan harapan penyusunan LKjIP, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, Isu-isu Strategis, Sumber daya BKD Provinsi Jawa Tengah, Sarana dan Prasarana;

Bab II Perencanaan dan Perjanjian Kinerja menjelaskan Perencanaan Strategis, Perjanjian Kinerja 2020, Rencana Anggaran Tahun 2020, Target Belanja BKD Provinsi Jawa Tengah, Instrumen Pendukung;

Bab III Akuntabilitas Kinerja menjelaskan Capaian Kinerja Tahun 2020, Realisasi Anggaran Tahun 2020;

Bab IV Penutup menjelaskan Kesimpulan, Permasalahan/kendala yang dihadapi, Saran untuk peningkatan kinerja di masa datang.

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

2.1 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 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 2020 merupakan tahun kedua 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 : "Terwujudnya Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen ASN"

2. Sasaran Strategis :

- 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"	Distribusi Penempatan PNS dalam Jabatan	1) Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	100%	100%	100%	100%	100%
		Pengembangan Layanan Kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	2) Persentase Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	100%	100%	100%	100%	100%

2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2020

Dalam Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014, Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah lembar/ dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Tujuan disusunnya Perjanjian Kinerja adalah :

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

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah pada Tahun 2020 telah melakukan Perjanjian Kinerja dengan Gubernur Jawa Tengah guna mewujudkan target kinerja sesuai dengan lampiran perjanjian ini.

Guna mewujudkan kinerja yang telah diperjanjikan, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah pada Tahun Anggaran 2020 telah melaksanakan 3 (tiga) program dan 39 kegiatan yang didukung oleh APBD Provinsi sebesar Rp. 42.251.160.000,- terdiri dari :

1. Program Manajemen Administrasi Pelayanan Umum, Kepegawaian dan Keuangan Perangkat Daerah terdiri dari 15 kegiatan;
2. Program Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah terdiri dari 2 kegiatan;
3. Program Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah terdiri dari 22 kegiatan.

Secara singkat gambaran mengenai keterkaitan antara Tujuan/sasaran, Indikator dan Target Kinerja yang telah disepakati antara Kepala Badan

Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan Gubernur Jawa Tengah Tahun 2020, secara lengkap tercantum pada Lampiran 1.

2.3 Rencana Anggaran Tahun 2020

Pada Tahun Anggaran 2020 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah melaksanakan kegiatan dengan anggaran murni sebesar Rp 123.251.227.000,- ,melalui mekanisme perubahan APBD 2020 menjadi Rp 46.173.665.000,- dengan rincian Belanja Tidak Langsung Rp 81.000.067.000,- dan Belanja Langsung Rp 42.251.160.000,- .

2.4 Target Belanja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah

Tabel 2.4

Target Belanja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020

Uraian	Target		Persentase
	Murni	Perubahan	
Belanja Tidak Langsung	Rp 81.000.067.000	Rp 21.646.169.000	100%
Belanja Langsung	Rp 42.251.160.000	Rp 24.527.496.000	100%
Jumlah	Rp 123.251.227.000	Rp 46.173.665.000	100%

2.5 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:

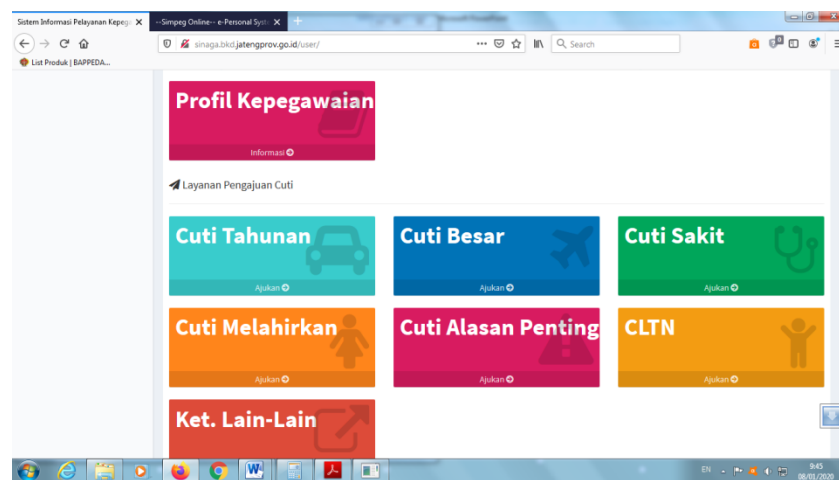
1. SINAGA (Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian)

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

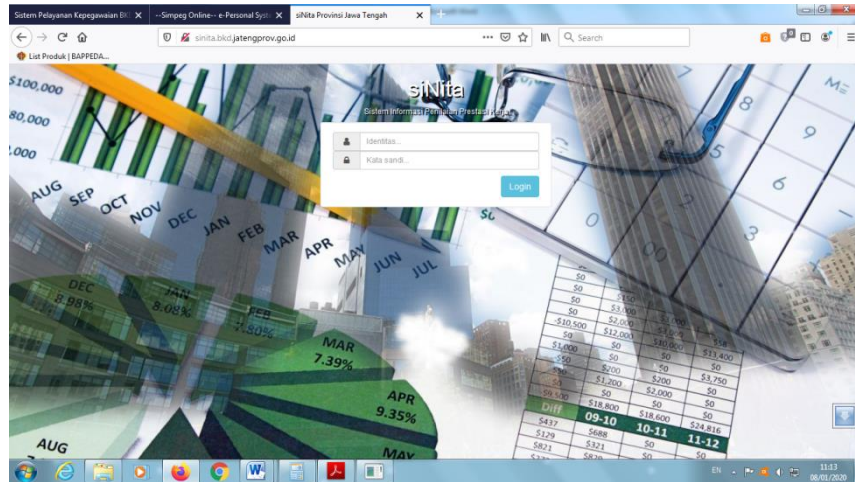
Menu yang hanya muncul pada pejabat penilai. Digunakan untuk menilai hasil kerja bawahan.

d. Data PNS

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

e. Uraian Tugas

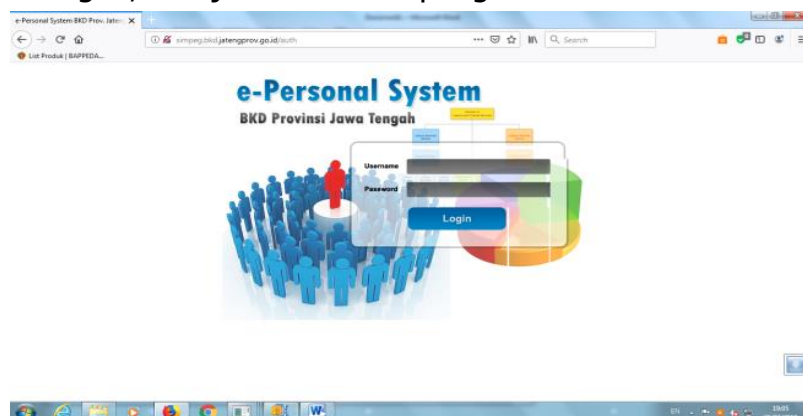
Uraian tugas jabatan sesuai dengan jabatan yang dipangku.



Sinita

3. Simpeg (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian)

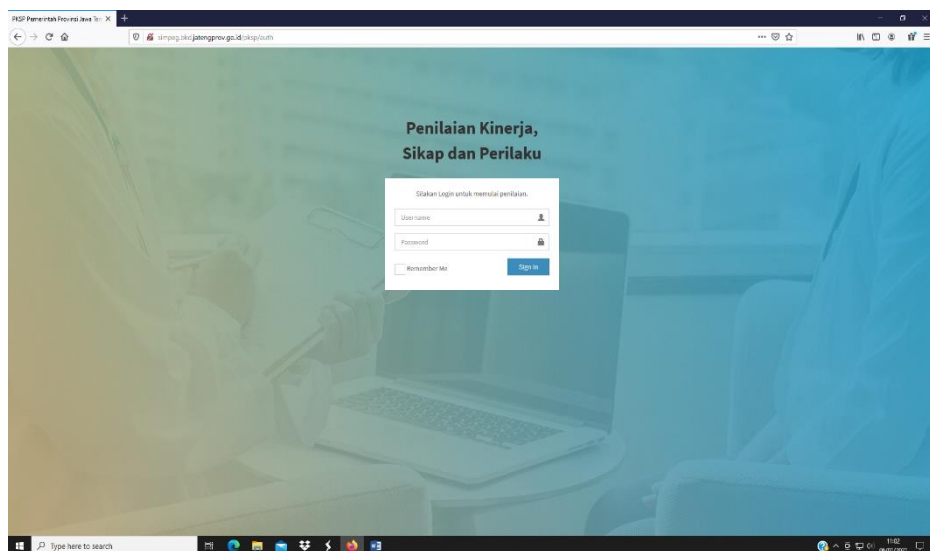
Menurut Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 Simpeg adalah suatu totalitas yang terpadu terdiri atas perangkat pengolah meliputi pengumpul, prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak: perangkat penyimpan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, 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 360⁰ 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)

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Organisasi Tahun 2020

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

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

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Kinerja
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

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

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 :

Tabel 3.2
Capaian Kinerja BKD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi		Persentase	Kriteria
					2019	2020		
Tujuan								
1.	Terwujudnya Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	Nilai Sistem Merit	Nilai	272	280	289	106,25 %	Sangat Baik
A. Sasaran								
1.	Distribusi Penempatan PNS dalam Jabatan	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	%	100	100	100	100	Baik
2.	Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	Persentase Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	%	100	5 aplikasi (100 %)	5 aplikasi (100%)	100%	Baik

Sumber : BKD Provinsi Jawa Tengah, 2020

Pada 5 (lima) tahun kedepan yaitu tahun 2018-2023 BKD Provinsi Jawa Tengah memiliki 1 (satu) tujuan dengan indikator tujuan serta 2 (dua) sasaran strategis beserta indikator sasarnya. Pada tahun 2020, indikator tujuan tersebut telah melebihi target yang ditetapkan (tercapai ≥ 100) dengan capaian sebesar 106,25% atau dengan nilai 289 sehingga masuk pada kategori **Sangat Baik**, jika dibandingkan realisasinya dengan tahun 2019 mengalami kenaikan 9 poin. Sedangkan pada sasaran strategis sudah memenuhi target yaitu 100%, sehingga termasuk pada kategori **Baik**. Indikator kinerja ini merupakan indikator yang tertuang dalam Renstra 2018-2023. Adapun evaluasi dan analisis secara rinci pencapaian target tujuan dan sasaran diuraikan sebagai berikut :

3.1.1 Tujuan

Terwujudnya penyelenggaraan sistem merit dengan indikator tujuan Nilai sistem merit, target Tahun 2020 adalah 272 dan realisasinya 289 (106,25%) dengan kategori SANGAT BAIK jika dibandingkan dengan tahun 2019 mengalami kenaikan dari 280 menjadi 289. 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.

Pencapaian nilai sistem merit didapat dari hasil Pemetaan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN yang dikeluarkan KASN,

BKD Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2020 dinilai masuk pada kategori III-BAIK. Instansi dalam kategori ini masih perlu menyempurnakan berbagai persyaratan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di instansinya. Adapun rekomendasi yang diberikan oleh KASN mengenai penerapan sistem merit dalam manajemen ASN pada pemerintah Provinsi Jawa Tengah sebagai perbaikan di tahun yang akan datang antara lain :

- a. Pengadaan Pegawai
Menetapkan peta jabatan yang telah disusun;
- b. Pengadaan
Mengintegrasikan Latsar CPNS dengan program pengembangan kompetensi lain serta melakukan evaluasi pasca Latsar terhadap kesinambungan aktualisasi di tempat kerja;
- c. Pengembangan Karir
 - 1) Menyusun serta menetapkan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) untuk seluruh jabatan;
 - 2) Menetapkan profil kompetensi untuk seluruh pegawai;
 - 3) Membangun *talent pool* dan rencana suksesi;
 - 4) Menyusun strategi dan program pengembangan kompetensi pegawai yang disusun berdasarkan pada kebutuhan masing-masing pegawai;
 - 5) Melaksanakan program pengembangan kompetensi berupa praktik kerja/pertukaran pegawai, coaching dan mentoring secara terjadwal.
- d. Promosi dan Mutasi
Menyusun dan menetapkan kebijakan pola karir instansi serta kebijakan promosi dan mutasi pegawai
- e. Manajemen Kinerja
Menjadikan penilaian kinerja sebagai pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir pegawai

- f. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin
- 1) Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi secara terjadwal dan konsisten;
 - 2) Mengintegrasikan data pelanggaran disiplin pegawai di dalam SIMPEG dengan SAPK BKN
- g. Sistem Informasi
- Mengintegrasikan SIMPEG dengan SINITA (e-kinerja) serta sistem informasi pembinaan karir pegawai.

3.1.2 Sasaran Strategis

Tabel 3.3
Sasaran Strategis

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi		Persen tase	Kriteria
					2019	2020		
1.	Distribusi Penempatan PNS dalam Jabatan	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	%	100	100	100	100	Baik
2.	Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	Persentase Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	%	100	5 aplikasi (100%)	5 aplikasi (100%)	100%	Baik

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 dapat ditunjukkan pada tahun 2020 target 100% dengan realisasinya adalah 100% dan termasuk pada kategori **Baik**, jika dibandingkan dengan tahun 2019

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 2020 adalah 100% dengan realisasinya 100%, sama dengan tahun 2019 yaitu 100%. Kegiatan yang mendukung pada indikator program ini yaitu :

a) Evaluasi dan penataan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Pengawas. Maksud dan tujuan dari kegiatan ini salah satunya yaitu untuk menjamin terselenggaranya tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara optimal maka setiap PNS di lingkungan Pemprov Jateng secara periodik dilaksanakan Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku secara 360⁰. Adapaun hambatan dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah:

- Berdasarkan hasil penilaian kinerja sikap dan perilaku secara 360⁰ bagi Pejabat Pimpinan Tinggi, Adminitrator dan Pengawas di lingkungan Pemprov Jateng, belum seluruh pejabat melakukan penilaian secara tuntas dan menyeluruh, dan disamping itu juga memang belum diatur sanksi bagi pejabat yang belum melakukan penilaian;
- Sidang Tim Penilai Kinerja PNS Pemprov Jateng berdasarkan kekosongan jabatan baik kerana pensiun, meninggal dunia, mengundurkan diri dank arena alasan lain, yang kemudian ditindaklanjuti dengan notulen Sidang Tim Penilai Kinerja dan konsep keputusan pengangkatan dalam jabatan struktural untuk diajukan kepada pejabat Pembina kepegawaian (Gubernur), sehingga pelaksanaannya tidak dapat diprediksi;
- Kebijakan pemindahan, pengangkatan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan menjadi kewenangan pejabat Pembina kepegawaian (Gubernur), sehingga waktu dan intensitasnya

tidak dapat diprediksi, Tim Penilai Kinerja hanya bersifat memberikan pertimbangan kepada pejabat Pembina Kepegawaian dalam Jabatan Struktural.

Sedangkan upaya pemecahan dari hambatan diatas adalah:

- Melakukan sosialisasi dan himbauan kembali kepada para PNS di Lingkungan Pemprov Jateng untuk melakukan penialain kinerja sikap dan perilaku secara online dengan surat edaran dan juga dengan himbauan langsung;
- Melaporkan dan meminta petunjuk secara intensif kepada Gubernur terkait kekosongan jabatan melalui Sekretaris Daerah selaku pejabat yang berwenang, dengan harapan setiap kekosongan segera terisi;
- Setiap proses pengisian kekosongan selalu berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan.

Kegiatan ini didukung dengan anggaran sebesar Rp 378.142.000,- realisasinya Rp 369.719.084,- dan persentasinya 97,77% dengan efisiensi 2,23%.

- 2) Persentase PNS yang meningkat kualifikasinya melalui tugas belajar dan Ijin Belajar. Target indikator program ini pada tahun 2020 adalah 40% dengan realisasinya 40%. 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) Peningkatan dan Pengembangan Kapasitas Aparatur PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Kegiatan ini terdiri dari pelaksanaan Tugas Belajar, Ijin Belajar, Ujian Peningkatan Pendidikan (UKPPI), Ujian Kedinasan dan Kegiatan Pelatihan dan

Pendidikan (Latpim I, II, dan Lemhanas). Hambatan yang terdapat dalam pelaksanaan kegiatan ini antara lain :

- Terbatasnya kajian kebutuhan tenaga dan kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang tajam serta program Tugas Belajar yang mantap, terarah, terpadu, berkisambungan, dan didasarkan pada pengembangan karir pegawai;
- Tidak adanya rencana strategis program pendidikan sesuai dengan kompetensi SDM yang dibutuhkan instansi di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Hal ini disebabkan karena tidak adanya data kebutuhan pengembangan PNS pada jalur pendidikan formal dari SKPD;
- Adanya beberapa PNS yang mengikuti Tugas Belajar melebihi masa pendidikan yang telah ditetapkan;
- Pengusulan Izin Belajar tahun 2020 dari PNS ke BKD membutuhkan waktu yang lebih lama dikarenakan pelaksanaan PSBB wilayah guna pencegahan penularan Covid-19;
- Ketentuan akreditasi program studi atau izin penyelenggaraan dari lembaga yang berwenang berdasarkan Pergub 31 tahun 2013 sudah tidak relevan dengan perkembangan pemberian IB dengan nilai minimal B.

Adapun upaya pemecahan permasalahan diatas sebagai berikut :

- Membuat Surat Edaran ke instansi untuk memperoleh data yang lengkap mengenai kebutuhan pendidikan yang dibutuhkan untuk peningkatan SDM di instansi Provinsi Jawa Tengah;
- Mengadakan seleksi bagi PNS yang berminat mengikuti program pendidikan melalui TB setahun sebelum diberangkatkan, sehingga diharapkan PNS yang dikirim TB benar-benar siap, memiliki kemampuan dan motivasi

menyelesaikan program studinya sesuai ketentuan-ketentuan dengan hasil memuaskan;

- Menginformasikan mengenai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi selama menjadi PNS TB serta sanksi administrasi yang dapat dikenakan bagi PNS TB yang melebihi masa pendidikan;
- Pelaksanaan percepatan ajuan IB bagi SKPD dapat dilaksanakan melalui TNDE dan email untuk mempersingkat waktu dan upaya pencegahan penularan covid-19 lewat berkas.

Kegiatan ini didukung dengan anggaran sebesar Rp 2.630.222.000,- realisasinya Rp 2.447.148.490,- dan persentasinya 93,04% dengan efisiensi 6,96%.

3) Persentase PNS yang terpetakan kompetensinya (sesuai target yang ditetapkan 10.000 orang dalam 5 tahun). Target indikator program ini pada tahun 2020 adalah 40% dengan realisasinya 40%. 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) Perencanaan Pengembangan Metode dan Evaluasi Penilaian Kompetensi dan Potensi. Kegiatan ini bermanfaat:
- Diperoleh data potensi dan kompetensi ASN di lingkungan Pemprov Jateng
 - Tersusunnya instrument penilaian potensi dan kompetensi
 - Tersusunnya telaah dan rekomendasi kegiatan penilaian kompetensi

Hambatan pada kegiatan ini antara lain:

- Besarnya anggaran yang dibutuhkan untuk membuat instrument CAT Psikometri

Upaya pemecahan :

- Melakukan negosiasi terhadap penyedia jasa pembuatan aplikasi CAT Psikometri

Anggaran yang mendukung pada kegiatan ini adalah sebesar Rp 453.714.000,- dengan realisasi sebesar Rp 448.600.724,- atau 98,87% dan efisiensi 1,13%.

- 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 3.3 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 2020 adalah 100%. Kegiatan yang mendukung pada indikator ini antara lain:
 - a) Layanan Administrasi Kepegawaian. Maksud kegiatan ini adalah untuk mewujudkan layanan pengurusan administrasi PNS (Karis/Karsu, Karpeg, Cuti, SPTKG, dan Sumpah Janji PNS) di lingkungan Pemprov Jateng yang efektif dan efisien.
 - b) Mutasi dan Pensiun. Maksud kegiatan penyelesaian administrasi mutasi dan pensiun PNS di lingkungan Pemprov Jateng adalah untuk memberikan pelayanan yang lebih mudah, lebih lancar dan lebih efektif kepada para PNS yang akan melakukan proses pemindahan/mutasi dari instansi/Kementerian/Provinsi Lain/Kabupaten/Kota lain ke wilayah Kabupaten/Kota di Jawa Tengah atau Pemprov Jateng dan pelayanan penerbitan SK pemberhentian/pensiun PNS di lingkungan Pemprov Jateng.

- c) Kenaikan Pangkat. Maksud kegiatan Kenaikan Pangkat ini adalah mewujudkan layanan kenaikan pangkat PNS di lingkungan Pemprov Jateng dan Kabupaten/Kota di Jawa Tengah yang efektif dan efisien.
- 2) Persentase Penanganan Kasus Kepegawaian. Target indikator program ini adalah 100% dengan realisasi pada tahun 2020 yaitu 100%. Kegiatan yang mendukung indikator ini adalah :
- a) Penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS. Kegiatan ini memiliki manfaat antara lain:
- Penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS melalui pembahasan Sidang Tim Pembinaan Disiplin PNS akan dihasilkan keputusan yang lebih tepat dengan mempertimbangkan berbagai aspek secara komprehensif dan berkeadilan;
 - Dengan penerapan hukuman disiplin yang tegas akan berdampak bagi PNS yang bersangkutan tidak mengulangi pelanggaran dan menjadi contoh bagi PNS lainnya untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin.
 - Dengan monitoring evaluasi penyelesaian kasus akan diperoleh gambaran tentang efektifitas pelaksanaan pembinaan disiplin sebagai bahan pembinaan dan memberikan koreksi bagi yang pelaksanaannya belum selesai dengan ketentuan yang berlaku.
- Adapun hambatan dalam kegiatan ini adalah :
- Peraturan pelaksana teknis sebagai acuan pelaksanaan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN sudah ada, tetapi masih belum menyeluruh sehingga masih menggunakan aturan lama yang menimbulkan pemahaman/persepsi yang berbeda-beda.
 - Bertambahnya jumlah pegawai guru SMK/SMA/SLB yang beralih dari Pemerintah Kabupaten/Kota ke Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang tersebar di seluruh wilayah Jawa Tengah,

sehingga menyebabkan kesulitan dalam proses pembinaan dan pengawasannya.

- Adanya keterlambatan penyelesaian kasus kepegawaian sehingga berdampak pada :
 - Menjadi kecemburuan di lingkungan kerja PNS pelanggar disiplin;
 - Tidak ada efek jera bagi PNS pelanggar disiplin;
 - Tidak ada kepastian status kepegawaian dan merugikan PNS yang bersangkutan, terutama berkaitan dengan kenaikan pangkat dan menghambat karier/tidak dapat mendaftar talent scouting, serta tidak dapat mutasi;
 - Adanya potensi kerugian negara, dikarenakan hingga saat ini PNS sebagaimana tersebut diatas masih mendapatkan gaji dan tunjangan;
 - Masyarakat/pengadu meminta kepastian tindak lanjut hasil aduannya.

Sedangkan upaya pemecahan hambatan diatas adalah :

- Koordinasi intensif dengan Sekretariat BAPEK dalam penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 serta PP Nomor 53 Tahun 2010;
- Melaksanakan sosialisasi terkait peraturan perundangan guna menyamakan persepsi bagi pengelola kepegawaian dan atasan langsung di tingkat Provinsi Jawa Tengah;
- Melakukan inspeksi mendadak (sidak) untuk melakukan monitoring kehadiran PNS.

Kegiatan ini didukung dengan anggaran Rp 307.746.000,- dan realisasinya sebesar Rp 306.827.900,- atau 99,70% serta efisiensinya 0,3%.

3) Persentase Sistem Informasi Kepegawaian yang dikembangkan dan terintegrasi. Indikator program ini dengan target 40% dan

realisasinya pada tahun 2020 adalah 40%. 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) Pengembangan Sistem Informasi Pengelolaan Data Kepegawaian PNS Pemprov Jateng. Kegiatan ini memiliki manfaat yaitu menciptakan manajemen kepegawaian yang handal yang mampu memberikan informasi kepegawaian secara cepat, akurat dan up to date yang meliputi data kepegawaian di seluruh SKPD Pemprov Jateng.

Adapun hambatan yang dihadapi dalam kegiatan ini antara lain:

- Dalam upaya pencegahan Virus Covid-19, kegiatan yang bentuknya bertatap muka langsung atau mengumpulkan orang dengan jumlah banyak dalam satu ruangan dibatalkan, sehingga kegiatan Bintek Pengelolaan Layanan Kepegawaian tidak dapat dilaksanakan;
- Terbatasnya sumber daya manusia yang kompeten dalam Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian pada SKPD khususnya pada UPT/Satker/Sekolah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Upaya pemecahan masalah diatas yang dapat dilakukan adalah :

- Mengoptimalkan Aplikasi berbasis Android dan melakukan kegiatan rapat melalui teleconference;
- Selalu mengadakan kegiatan untuk peningkatan kompetensi SDM dalam hal layanan kepegawaian berbasis IT dan menjalin komunikasi melalui media sosial seperti Whatsap (WA) dan telegram secara intens.

Ditinjau dari segi penyerapan anggaran sebesar Rp 263.576.080,- (98,52%) terdapat sisa anggaran sebesar Rp 3.950.920,- atau sebesar 1,48%.

Tabel 3.4

Capaian Kinerja BKD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 yang berkaitan dengan Kesekretariatan

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi		Persentase (%)	Kriteria
			2020	2019	2020	2020	
Tujuan							
1.	Meningkatkan tata kelola organisasi perangkat daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat	65	87	87,5	134,6	Sangat Baik
Sasaran							
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan perangkat daerah	Nilai Kepuasan Masyarakat	65	87	87,5	134,6	Sangat Baik
2.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP PD	71	74,11	74,71	105,2	Sangat Baik

Sumber : BKD Provinsi Jawa Tengah, 2020

Tabel 3.3 merupakan Tujuan dan Sasaran yang wajib dilaksanakan oleh seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sebagai wujud tercapainya tata kelola organisasi perangkat daerah pada bidang kesekretariatan. Pada sasaran kesatu dan kedua jika dibandingkan realisasinya dari tahun 2019 dan 2020 yaitu adanya peningkatan dengan kriteria **SANGAT BAIK**, artinya BKD Provinsi Jawa Tengah dapat memenuhi target kinerja dengan sangat baik.

3.2 Realisasi Anggaran

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah pada tahun anggaran 2020, didukung dengan Anggaran Belanja Langsung sebesar **Rp. 34.539.502.000,-** secara ringkas komposisi penggunaan sebagai berikut :

1. Belanja Pegawai sebesar Rp. 80.887.171.000,-
2. Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp. 28.303.872,-
3. Belanja Modal sebesar Rp. 2.675.380.000,-

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

Tabel 3.5
Rincian Anggaran Tahun 2020

Sasaran	Program	Anggaran	Realisasi	% Realisasi	% Efisiensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1. Distribusi Penempatan PNS dalam Jabatan	Penyelenggaraan Kepegawaian dan Perangkat Daerah	Rp 13.269.680.000,-	Rp. 11.559.358.568,-	87,11	12,89
2. Pengembangan Layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi		Rp 2.481.066.000,-	Rp 2.372.307.468,-	95,61	4,39

Sumber : BKD Provinsi Jawa Tengah, 2020

Dapat dijelaskan pada tabel 3.4 untuk realisasi anggaran sasaran kesatu yaitu 87,11% dan kurang memenuhi target anggaran dikarenakan salah satu kegiatan yang mendukung indikator program yaitu Pengadaan dan Pengangkatan ASN Pemprov Jateng serta Fasilitasi Pengadaan CPNSD Pemkab/Kota se-Jawa Tengah untuk tahun anggaran 2020 tidak dapat dilaksanakan.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Penyelenggaraan kegiatan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah pada Tahun Anggaran 2020 merupakan tahun kedua 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.

Dengan memperhatikan uraian dan data pada tabel 3.2 (Capaian Kinerja BKD Provinsi Jawa Tengah) dan tabel 3.4 (Capaian Kinerja BKD Provinsi Jawa Tengah yang berkaitan dengan Kesekretariatan) tersebut diatas, maka dapat dikatakan 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 : Terwujudnya Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen ASN, tercapai 106,25% atau dengan kategori **Sangat Baik**;
2. Capaian kinerja Sasaran 1 : Distribusi Penempatan PNS dalam Jabatan, tercapai sebesar 100% atau dengan kategori **Baik**;
3. Capaian kinerja Sasaran 2 : Pengembangan Layanan Kepegawaian yang cepat dan terintegrasi, tercapai sebesar 100% atau dengan kategori **Baik**.

4.2 Permasalahan/Kendala

Permasalahan atau kendala yang ditemui dalam pencapaian target Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 antara lain :

1. Kebijakan pemerintah menerapkan Work From Home (WFH) dalam penanganan Pandemi Covid-19, memiliki banyak faktor penghambat terhadap kinerja ASN yaitu menyebabkan kesalahan informasi baik dalam bentuk data maupun prosedur pelaksanaan kerja khususnya pada salah satu fungsi BKD adalah layanan kepegawaian;
2. Prestasi kerja belum sepenuhnya diterapkan dalam *reward and punishment*.

4.3 Saran 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. Pemetaan Potensi dan Kompetensi ASN dengan menggunakan aplikasi (e-assessment) yang digunakan untuk penataan PNS sesuai formasi, kualifikasi, kompetensi dan kebutuhan prioritas pembangunan daerah untuk seluruh pegawai;
2. Meningkatkan pembinaan dan pengembangan sistem informasi pada jabatan fungsional;
3. Peningkatan layanan kepegawaian berbasis *online* sistem;
4. Penguatan pembinaan kode etik dan kode perilaku ASN;
5. Pengembangan e-kinerja;
6. Peningkatan pengelolaan penghargaan dan perlindungan ASN;
7. Peningkatan kualitas pengelolaan arsip kepegawaian berbasis elektronik serta pengembangan simpeg terintegrasi.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2020 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