

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2013

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2013 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran dan didukung dengan data-data yang terkait dengan sasaran strategis serta peraturan perundangan-undangan.

Sedangkan untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagai berikut :

- 1) Bilamana Indikator Sasaran mempunyai makna progres positif, maka skala penilaian pengukuran yang digunakan sebagai berikut :

Skor	Rentang Capaian	Kategori Capaian
4	Lebih dari 100 %	Sangat baik
3	75 % sampai 100 %	Baik
2	55 % sampai 75 %	Cukup
1	Kurang dari 55 %	Kurang

- 2) Sebaliknya bilamana Indikator Sasaran mempunyai makna progres negatif, maka skala yang digunakan sebagai berikut :

Skor	Rentang Capaian	Kategori Capaian
1	Lebih dari 100 %	Kurang
2	75 % sampai 100 %	Cukup
3	55 % sampai 75 %	Baik
4	Kurang dari 55 %	Sangat Baik

Berikut rincian pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang disusun berdasarkan sasaran strategis, indikator kinerja utama, satuan, target, realisasi, dan capaian dapat diuraikan pada table 3.1. sebagai berikut:

Tabel: 3.1
Pengukuran Capaian Kinerja
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun Anggaran 2013

Sasaran Staregis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya kualitas SDM Aparatur	Prosentase pengelola kepegawaian yang mampu menyusun formasi pegawai dengan benar dan tepat waktu	%	100%	89,7%	89,7%
	Prosentase peserta yang lulus ujian penyesuaian ijsah.	%	100%	97%	97%
	Prosentase pejabat struktural yang mengikuti diklatpim	%	70%	77,4%	110,6%
	Prosentase penurunan jumlah pelanggaran disiplin pegawai	%	(10%) 10%	9% 29%	290%*
	Prosentase penurunan pelanggaran kepegawaian terkait pidana.	%	(10%)	(7%).	70%*
	Prosentase CPNS sesuai dengan kebutuhan (formasi dan bezetting)	%	40%	23%	57%
Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas SDM Aparatur (Hanya yang progress bermakna positif)					88,5%
Meningkatnya kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian	Indeks Nilai IKM	%	84	83,98%	99,50%
Capaian kinerja pada sasaran meningkatnya kualitas pelayanan publik					99,50%
Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur.	Prosentase pegawai yang didistribusikan dalam rangka penataan sesuai dengan hasil pemetaan:	%	4%	3%.	75,3%
	Prosentase penetapan pejabat struktural sesuai dengan kompetensinya.	%	90%	90,2%	100,2%

Sasaran Staregis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
	Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke fungsional tertentu.	%	2%	1,8%	99,8%
	Prosentase SKPD yang melakukan penataan pegawai.	%	100%	75%	75%
Rata-rata prosentase capaian kinerja pada upaya penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya					87,7%
Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian	1) Prosentase record data pegawai yang di Updating.	%	75%	70%	93,3%
	2) Prosentase SKPD yang terkoneksi dengan SIMPEG BKD	%	70%	70%	100%
	3) Prosentase SKPD Provinsi, dan Kab/kota yang melaporkan updating database.	%	100%	86,5%	86,5%
Rata-rata capaian kinerja pada upaya meningkatkan kualitas informasi kepegawaian					93,26%

Pada table 3.1 mengenai pengukuran capaian kinerja berdasarkan sasaran strategis yaitu 4 (empat) sasaran strategis secara umum berhasil dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan atau dengan katagori nilai **"Baik"** atau **rata-rata persentase berkisar antara 75% -100%**, namun pada sasasaran strategis meningkatnya kualitas SDM Aparatur dengan indikator kinerja **"Prosentase CPNS sesuai dengan kebutuhan, berkisar 55% - 75%** dengan katagori nilai "Cukup" atau target yang ditentukan tidak tercapai.

Oleh karena itu terhadap berbagai target capaian kinerja yang tercapai atau tidak tercapai, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur harus melakukan langkah konstruktif dan kongkrit untuk menganalisis dan mengevaluasi agar dapat dilakukan perbaikan-perbaikan penanganan di masa mendatang, terutama pada indikator kinerja prosentase CPNS sesuai dengan kebutuhan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur atau Pemerintah Provinsi Jawa Timur harus berkoordinasi yang baik dengan pemerintah pusat agar setiap mengusulkan terhadap kekurangan pegawai atau pengisian formasi pegawai selalu disetujui minimal 75% lebih dari jumlah usulan formasi.

B. EVALUASI DAN ANALISIS KINERJA

Hingga akhir tahun 2013, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah melaksanakan seluruh program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja Anggaran (RKA) tahun 2013 dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2013, adapun seluruh capaian kinerja dan evaluasi dapat diuraikan sebagai berikut:

B.1. TUJUAN MEWUJUDKAN PNS YANG MEMILKI PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, DISIPLIN, BERPERILAKU KERJA PRODUKTIF YANG AMANAH DAN BERDEDIKASI TINGGI.

Tujuan untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, disiplin, berperilaku kerja produktif yang amanah, dan berdedikasi tinggi, terutama di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, **dengan sasaran meningkatnya kualitas SDM Aparatur** diukur melalui 6 (Enam) Indikator kinerja. Berikut indikator kinerja, target, dan realisasinya dapat digambarkan pada table 3.2.

Tabel: 3.2.
Pengukuran Capaian Kinerja
Pada Sasaran Strategis Meningkatkan Kualitas SDM Aparatur tahun 2013

Sasaran Staregis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian	Ket
Meningkatnya kualitas SDM Aparatur	Prosentase pengelola kepegawaian yang mampu menyusun formasi pegawai dengan benar dan tepat waktu	%	100%	89,7%	89,7%	
	Prosentase peserta yang lulus ujian penyesuaian ijasah.	%	100%	97%	97,7%	
	Prosentase pejabat structural yang mengikuti diklatpim	%	70%	77,4%	110,6%	Melebihi target
	Prosentase penurunan pelanggaran disiplin dan etika pegawai	%	(10%) 10%	9% 29%	290%*	Tidak tercapai, bahkan naik 9%
Sasaran Staregis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian	Ket

	Prosentase penurunan pelanggaran kepegawaian terkait pidana.	%	(10%)	(7%)	70%*	Tercapai, turun 7%
	Prosentase CPNS sesuai dengan kebutuhan (formasi dan bezetting)	%	40%	23%	57,5%	Tidak tercapai
Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas SDM Aparatur (progress positif)					88,5%	
<i>Nb. * progress makna negative tidak termasuk hitungan dan dihitung sendiri</i>						

Agenda prioritas Bapak Gubernur Jawa Timur terkait dengan Reformasi Birokrasi harus didukung oleh seluruh SKPD di Pemerintah Provinsi Jawa Timur, salah satunya peningkatan kualitas pelaku birokrasi yaitu SDM Aparatur (PNS) agar memiliki pengetahuan, keterampilan, dan profesional, serta berdisiplin diperlukan strategi dan kebijakan yang mengarah pada upaya peningkatan kualitas SDM Aparatur, sehingga setiap Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Jawa Timur mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh organisasinya.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai institusi yang dipercaya dan diberi tugas untuk membentuk dan mewujudkan SDM Aparatur yang berkualitas, telah berupaya untuk meningkatkan kualitas SDM Aparatur melalui manajemen kepegawaian yang profesional, berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan melalui pendidikan formal maupun non formal, pendidikan dan pelatihan secara regular sesuai dengan kebutuhan, pemberian fasilitasi tugas belajar bagi PNS, ujian penyesuaian ijasah, In House Training (IHT) sesuai kebutuhan, Waspim, dan diklat pim, serta peningkatan kualitas pengadaan seleksi CPNS dengan system CAT agar didapatkan CPNS yang berkualitas, yang merupakan bentuk pengembangan pegawai untuk mendapatkan PNS yang berkualitas, itu semua diharapkan berdampak positif pada pelaksanaan tugas atau aktivitas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat serta pelaksanaan reformasi birokrasi di Jawa Timur.

Pada table 3.2. capaian kinerja pada sasaran meningkatnya kualitas SDM Aparatur, berdasarkan hasil pengukuran indikator kinerja dengan progress positive yaitu $354,2/4 = 88,5\%$ atau tergolong dengan katagori nilai **"Baik"** atau **rata-rata prosentase capaian kinerja adalah pada rentang 75%-100%**. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengukuran terhadap 4 (Empat) Indikator Kinerja Utama yang mempunyai makna positif, yaitu target yang telah ditetapkan hampir semua dapat dicapai, namun pada indikator kinerja prosentase CPNS yang sesuai dengan kebutuhan dengan **katagori nilai "Cukup"**

atau dibawah pada rentang 55%-75% atau target masih belum tercapai, sedangkan untuk pengukuran terhadap 2 (dua) indikator kinerja yang mempunyai makna progress negative yaitu pada indikator prosentase penurunan pelanggaran disiplin dan etika pegawai mendapatkan katagori “Kurang” dengan nilai 290%(makna progress negative) dan pada indikator prosentase penurunan pelanggaran pidana yang dilakukan oleh PNS mendapatkan katagori “Baik” dengan nilai 70% (makna progress negative).

Pada Indikator kinerja Prosentase pengelola kepegawaian yang mampu menyusun formasi pegawai dengan benar dan tepat waktu pada tahun 2009 s/d 2013, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur setiap tahunnya menarget 100%, artinya diharapkan semua SKPD setiap tahunnya mampu menyusun formasi dan bezetting pegawai dengan benar dan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan ketentuan perundang-undangan. Pada indikator kinerja prosentase pengelola kepegawaian yang mampu menyusun formasi pegawai dari tahun 2009 s/d 2013 hampir semua target tercapai atau setiap SKPD sudah mampu menyusun formasi dan bezetting tepat waktu dan benar sesuai dengan jadwal yang ditentukan, namun pada tahun 2013 ada 5 (lima) SKPD yang terlambat menyampaikan laporan formasi pegawai dan laporannya belum benar, sehingga Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur melakukan bimbingan teknis penyusunan formasi pegawai kepada SKPD khususnya pengelola kepegawainnya yang belum menyusun dengan benar sampai dengan rentang waktu yang diberikan oleh Pemerintah pusat. SKPD yang masih belum menyampaikan laporan formasi pegawai dengan benar dan tepat waktu, dikarenakan SKPD tersebut mempunyai UPT yang lokasinya berjauhan dengan lokasi induk SKPD terutama UPT di daerah-daerah. Berikut data rekapitulasi Pengelola Kepegawaian yang telah menyampaikan formasi kepegawaian dengan benar dan tepat waktu.

Tabel: 3.3.
Rekapitulasi Pengelolah Kepegawaian Yang menyusun Formasi Kepegawaian tahun 2013 dengan benar dan tepat waktu.

Tepat waktu (sebelum tanggal 3 Februari 2013)	Terlambat	Total SKPD
1	2	3
44	5	49

Sumber: Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai

Pada table 3.3 dari jumlah seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur sebanyak 49 SKPD, pengelolah kepegawaian telah menyampaikan laporan formasi kepegawaian dengan benar dan tepat waktu sebanyak 44 orang, sehingga pengukuran kinerja pada indikator ini dari target yang ditentukan sebesar 100% tercapai

sebesar **89,7%** atau pada katagori "**Baik**", sisanya sebesar 5 SKPD atau 10,2% masih belum menyusun laporan formasi kepegawaian dengan tepat dan benar, namun sampai pada batas waktu yang diberikan oleh Pemerintah pusat akhirnya Pemerintah Provinsi Jawa Timur telah menyampaikan formasi pegawai sesuai yang ditentukan.

Tabel: 3.4.
Capaian Indikator Kinerja Utama
"Sasaran Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur"
Tahun 2009-2013

INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI					Capaian Tahun 2013 %
	2013	2009	2010	2011	2012	2013	
1	2	3	4	5	6	7	
1. Prosentase pengelola kepegawaian yang mampu menyusun formasi pegawai dengan benar dan tepat waktu.	100%	96,15%	94,2%	96%	96,15%	89,7%	89,7%
2. Prosentase peserta yang lulus ujian penyesuaian ijasah.	100%	97,14%	100%	99,14%	94%	97%	97%
3. Prosentase pejabat structural yang mengikuti diklat pim	70%	70%	70,5%	75%	77,9%	77,4%	110,6%
4. Prosentase penurunan pelanggaran disiplin dan etika pegawai	(10%) 10%	2% (Turun)	0% (Tetap)	4% (Naik)	1% (Turun)	9% (Naik)	290%*
5. Prosentase penurunan pelanggaran kepegawaian terkait pidana.	(10%)	5% (Naik)	11% (Turun)	8% (Turun)	6% (Turun)	7% (turun)	70%*
6. Prosentase CPNS sesuai dengan kebutuhan.	40%	25%	-	25%	37,4%	23%	57,5%
*Makna progress negative. (data pada th 2008 untuk tingkat disiplin dan etika pegawai = 10 SK (data pada th 2008 untuk PNS melakukan tindak pidana = 35 SK							

Pada **Indikator prosentase peserta yang lulus ujian dinas**, setiap tahunnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menargetkan 100% artinya diharapkan seluruh peserta ujian penyesuaian ijasah 100% lulus semua, sehingga akan berdampak pada peningkatan kualitas SDM Aparatur, terutama pada golongan dan tingkat pendidikannya akan disesuaikan dengan hasil ujian penyesuaian ijasah, namun pada tahun

2013 dari total jumlah peserta ujian penyesuaian ijazah sebanyak 171 PNS peserta ujian, yang lulus ujian dinas sebanyak 166 PNS, atau capaian kinerja pada indikator ini yaitu **97%** atau pada katagori "**Baik**".

Maksud dan tujuan dilaksanakan ujian penyesuaian ijazah, pemerintah memfasilitasi bagi PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk memproses pengakuan terkait dengan ijazah yang dimilikinya, baik itu S2, S1, D3, SMA, dan SMP, sedangkan tujuan diadakan ujian penyesuaian ijazah untuk mengetahui potret kemampuan dan kompetensi PNS yang akan memperoleh kenaikan pangkat pilihan berdasarkan ijazah yang dimiliki, apakah PNS tersebut benar-benar selaras dengan kemampuan dan seiring dengan kenaikan pangkat.

Pelaksanaan ujian penyesuaian ijazah dari jumlah seluruhnya yaitu 171 PNS yang tidak lulus sebanyak 5 PNS. Ketidاكلulusan PNS yang mengikuti ujian penyesuaian ijazah disebabkan antara lain 2 PNS tidak hadir mengikuti ujian pada waktu pelaksanaan, dan 3 PNS lainnya ijazah yang dimiliki tidak linier dengan uraian tugas dan juga tidak dilengkapi dengan surat ijin belajar/pendidikan dari instansi yang berwenang, tidak mampu membuat proposal dengan benar, dan nilai ujian masih dibawah standart atau harapan.

Pada **Indikator prosentase pejabat structural yang mengikuti diklat pim** tahun 2013 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menargetkan 70% pejabat structural telah mengikuti diklat pim sesuai dengan jenjang kepangkatannya artinya pengangkatan jabatan harus berdasarkan ketentuan yang berlaku salah satunya sudah mengikuti diklat pim, namun untuk melaksanakan ketentuan tersebut amat berat bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebab mulai dari tahun 2009-2013 rata-rata PNS yang diangkat menjadi pejabat structural hampir 40% lebih dari jumlah jabatan belum mengikuti diklat pim, oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2013 menetapkan target 70% PNS yang diangkat menjadi pejabat structural telah mengikuti diklat pim.

Pada indikator kinerja ini tahun 2013 dari target yang ditetapkan sebesar 70% terealisasi 77,4%, atau capaian kinerjanya **110%** atau pada katagori "**Sangat Baik**" atau pada rentang 100% lebih (table:3.4), hal ini menunjukkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam menentukan dan menetapkan PNS diangkat dalam jabatan berupaya sesuai dengan ketentuan yang ada salah satunya yaitu PNS yang diangkat menjadi pejabat structural harus telah mengikuti diklat pim sesuai dengan jenjang eselonnya, namun sisanya PNS yang diangkat menjadi pejabat structural yang belum

mengikuti diklat pim, dipaksa untuk mengikuti diklat pim sesuai dengan jenjang eselonnya atau dengan kata lain duduk dulu baru didiklatkan.

Pada tahun 2009 sampai dengan 2013 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menargetkan antara 60% - 80%, agar diharapkan setiap tahunnya PNS yang diangkat dalam jabatan structural sudah mengikuti diklat pim sesuai dengan jenjang jabatannya, sedangkan perkembangan capaian kinerja mulai dari tahun 2009 sampai 2013 mengalami kenaikan yang cukup signifikan, artinya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam menentukan dan menetapkan PNS diangkat dalam jabatan structural telah berusaha dan berupaya memenuhi ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan data SIMPEG per Desember 2013 pada tabel 3.5, menunjukkan, bahwa total jumlah pejabat structural yang ada sebanyak 1.750 pejabat, dari total jumlah pejabat structural yang telah mengikuti diklat pim sesuai jenjang eselonnya sebanyak 1.355 atau 77,4%, sisanya sebanyak 394 pejabat structural atau 22,6% belum mengikuti diklat kepemimpinan sesuai jenjang eselon jabatannya. Oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur memerintahkan pejabat structural yang belum mengikuti diklat pim sesuai jenjang jabatannya agar wajib ikut diklat kepemimpinan dan juga dalam menentukan PNS diangkat dalam jabatan structural dalam rangka meningkatkan kualitas SDM Aparatur harus memperhatikan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2002 tentang pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.

Tabel: 3.5.
REKAPITULASI JUMLAH PEJABAT STRUKTURAL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
YANG MENGIKUTI DIKLAT KEPEMIMPINAN DAN TIDAK MENGIKUTI DIKLAT
KEPEMIMPINAN TAHUN 2013

No	Pejabat Eselon	Diklat Kepemimpinan					Belum Ikut	Total
		Lemhanas	I	II	III	IV		
	I.b	-	-	1	-	-	-	1
	II.a	2	2	45	3	-	-	52
	II.b	-	-	18	5	-	4	27
	III.a	-	-	82	229	58	45	414
	III.b	-	-	1	4	-	-	5
	IV.a	-	-	-	330	575	346	1.251
	Jumlah	2	2	147	571	633	395	1.750

Sumber: SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, per 31 Desember 2013

Sedangkan terkait pembentukan karakter PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur agar berdisiplin dan taat pada peraturan, berbagai upaya telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, mulai sosialisasi peraturan perundangan-undangan terkait dengan disiplin PNS, bahaya narkoba, pembentukan daerah zona bebas korupsi, pemantauan dan inspeksi mendadak (Sidak) terhadap tingkat kehadiran PNS, serta penyelesaian proses kasus pelanggaran kepegawaian. Berikut data terkait dengan proses penanganan permasalahan kepegawaian.

Tabel: 3.6.
REKAPITULASI PENYELENGGARAAN PENINGKATAN DISIPLIN DAN KODE ETIK PEGAWAI TAHUN 2012 - 2013

NO	URAIAN PERMASALAHAN	TAHUN						Ket (2013)
		2008 (SK)	2009 (SK)	2010 (SK)	2011 (SK)	2012 (SK)	2013 (SK)	
1.	<i>Pelanggaran disiplin dan etika PNS</i>							
	- Ringan	3	2	2	1	0	2	
	- Sedang	0	5	4	9	4	8	
	- Berat	7	1	2	2	8	11	1 kasus kab/kota
	total	10	8	8	12	12	21	
2.	<i>Pelanggaran terkait masalah pidana</i>							
	- Kriminal	9	14	10	8	8	4	2 kasus kab/kota
	- Penyalahgunaan jabatan/wewenang	10	12	9	7	0	0	
	- Korupsi	12	11	10	5	6	2	2 kasus kab/kota
	- Narkoba	4	3	0	1	2	3	1 kasus Kab/kota
	total	35	40	29	21	16	9	
3	<i>Bantuan konseling</i>							
	- Masalah rumah tangga	1	2	0	1	0	0	
	- Perkawinan/perceraian/kawin lagi	4	2	5	2	2	0	
	- Tindakan indisipiner	6	4	3	2	6	0	
	- Masalah Pribadi	1	0	1	2	1	0	

Sumber: Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan 2013

Pada tahun 2013 tabel 3.4. pengukuran **indikator prosentase penurunan pelanggaran disiplin dan etika pegawai**, dari target yang ditetapkan yaitu penurunan sebesar 10% dari data tahun yang lalu. Pada tahun 2012 pelanggaran sebanyak 12 kasus pada tahun 2013 menjadi 21 kasus atau naik 9 kasus, sehingga capaian

kinerjanya target yang ditetapkan harusnya turun 10% dari tahun sebelumnya tidak tercapai, bahkan naik menjadi 9% (9 kasus), maka untuk menyamakan satuan (ekuwalen), maka dari target -10% agar menjadi positif maka ditambah 20 dan realisasi juga ditambahkan 20, sehingga realisasi setelah ditambahkan menjadi 29%. Hasil capaian kinerja pada indikator prosentase penurunan pelanggaran disiplin dan etika pegawai adalah $29/10 \times 100 = 290\%$ (lebih dari 100% pada makna progress negative) dengan katagori "**kurang**", artinya pada tahun 2013, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur belum mampu menurunkan pelanggaran disiplin dan etika pegawai.

Pada table 3.6, dari tahun 2009 s/d 2013 perkembangan realisasi indikator prosentase penurunan pelanggaran disiplin dan etika pegawai mengalami naik dan turun yaitu pada tahun 2009 mengalami penurunan 2 SK, dari tahun 2008 tingkat pelanggaran 10 SK menjadi 8 SK atau turun 2 SK (2%), pada tahun 2010 realisasinya yaitu 8 SK atau sama dengan tahun 2009 (tetap), dan pada tahun 2011 sampai dengan tahun 2013 cenderung mengalami kenaikan sampai 9%. Untuk lebih jelasnya lihat pada table 3.4. dan table 3.6. pada bab ini.

Oleh karena itu pada tahun-tahun berikutnya perlu lebih ditingkatkan pembinaan terhadap PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui upaya-upaya yang lebih nyata terutama pada sosialisasi dan penegakan aturan disiplin PNS, monitoring dan evaluasi terhadap tingkat kehadiran pegawai, meningkatkan pembinaan secara intensif dan yang lebih terarah, melakukan sidak pada hari-hari tertentu dan upaya lainnya yang mengarah pada penurunan pelanggaran disiplin dan etika pegawai.

Sedangkan untuk indikator kinerja yang terkait dengan pelanggaran pidana yang dilakukan oleh PNS yaitu **indikator kinerja Prosentase penurunan indikasi pelanggaran kepegawaian terkait pidana**, pada tahun 2013 mengalami penurunan yang signifikan yaitu dari data tahun 2012 sebanyak 16 kasus, pada tahun 2013 turun menjadi 9 kasus atau turun 7 kasus atau turun 7%, sehingga pengukuran kinerja pada tahun 2013 yaitu $7/10 \times 100 = 70\%$ atau dengan **katagori "Baik"** (pada rentang 55%-75% makna progress negative), dengan demikian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah menjalankan tugas dan fungsinya serta membantu pelaksanaan reformasi birokrasi melalui peningkatan kualitas SDM Aparatur yaitu SDM Aparatur yang disiplin, dengan menegakan peraturan kepegawaian terutama PP No.53 tahun 2010.

Pada table 3.4. perkembangan kasus tindak pidana yang dilakukan oleh PNS dari tahun 2009 sampai 2013 cenderung mengalami penurunan yang cukup signifikan. Pada tahun 2009 pelanggaran tindak pidana yang dilakukan oleh PNS dari 40 SK (pemberhentian dengan tidak hormat) pada tahun 2010 menjadi 29 SK atau turun 11 SK

(11%), dan pada tahun 2010 dari 29 SK pada tahun 2011 menjadi 21 SK, dan tahun 2011 dari 21 SK pada tahun 2012 menjadi 16 SK, dan sampai dengan tahun 2013 dari 16 SK pada tahun 2012 menjadi 9 SK pada tahun 2013.

Pada tahun 2009 s/d tahun 2011 pelanggaran tindak pidana rata-rata kebanyakan dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Pemerintah Kabupaten atau kota se-Jawa Timur, sedangkan pada tahun 2012 dan 2013, serta berlakunya efektif PP No. 53 tahun 2010, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur hanya mengukur capaian kinerjanya di lingkungan PNS yang menjadi kewenangan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Timur, namun tidak kemungkinan kasus/masalah kepegawaian yang ada di Pemerintah Kabupaten/Kota akan juga melibatkan penanganan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Oleh karena itu untuk mempertahankan kondisi agar tingkat kedisiplinan pegawai, terutama terhadap indikasi pelanggaran tindak pidana yang dilakukan oleh PNS perlu ditingkatkan dan diintensifkan pembinaan pegawai, pengawasan dan pemberian sanksi kepada PNS dan pimpinan langsung yang berusaha melindungi pegawai yang melakukan tindakan indisipliner.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah berupaya untuk mencegah agar PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur tidak melakukan tindakan pidana, baik itu melalui sosialisasi peraturan kepegawaian, sosialisasi masalah KKN, sosialisasi bahaya Narkoba, dan pembinaan lainnya terkait dengan masalah kepegawaian, dengan demikian dapat dikatakan bahwa upaya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk mencegah PNS melakukan tindak pidana cukup berhasil.

Penciptaan Sumber Daya Manusia Aparatur yang berkualitas secara terencana, terarah dan rasional, dapat dimulai dengan melakukan proses rekrutmen pegawai atau pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) secara ketat, selektif dengan menyediakan ruang yang lebih terbuka untuk berkompetensi. Hal tersebut dimaksudkan agar dalam pengadaan pegawai dapat dihasilkan CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) yang profesional, terampil, berpengetahuan, sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil pemetaan pegawai yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2011, bahwa kebutuhan pegawai di Pemerintah Provinsi Jawa Timur sebanyak 33.141 pegawai, yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dengan jabatan fungsional tertentu sebanyak 9.287 PNS terdiri dari Tenaga kesehatan sebanyak 5.770 dan tenaga non kesehatan sebanyak 3.517 PNS, sedangkan sisanya

yaitu 23.854 PNS dengan jabatan fungsional umum/structural, sedangkan jumlah seluruh pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Timur berdasarkan data SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur per 31 Desember 2013, baik itu fungsional umum dan fungsional tertentu sebanyak 20.314 PNS, dan Non PNS (Honorar/PPPK) sampai dengan Desember 2013 berjumlah sebanyak 6.254 Non PNS, jika digabung totalnya jumlah PNS dan Non PNS sebanyak 26.568 orang, sehingga pada tahun 2013 Pemerintah Provinsi Jawa Timur masih kekurangan pegawai sebanyak 6.573 orang.

JUMLAH KEBUTUHAN TENAGA KESEHATAN PNS BERDASARKAN PERHITUNGAN KEBUTUHAN PNS PADA JABATAN TERTENTU								
Nama Satuan Organisasi/SKPD	Kebutuhan PNS			Bezetting			Selisih Kebth dg Bezetting	Selisih Kebth Tenaga Kes
	T. Kes	Non T Kes	Jumlah	T. Kes	Non T Kes	Jumlah		
a. Rumah Sakit Umum Daerah RSUD								
RSUD Dr. SOETOMO	2.168	1.495	3.663	1.551	1.544	3.095	(568)	(139)
RSUD Dr. SYAIFUL ANWAR	1.403	750	2.153	868	678	1.546	(607)	(822)
RSUD Dr. SOEDONO	692	289	981	454	212	666	(315)	(191)
RSUD HAJI	659	415	1.074	356	306	662	(412)	(289)
b. Rumah Sakit Khusus Daerah RSKD								
RS JIWA MENUR	141	240	381	118	216	334	(47)	(2)
BP4 SURABAYA	90	38	128	78	30	108	(20)	(15)
RS KUSTA KEDIRI	75	28	103	35	30	65	(38)	(58)
RS PARU BATU	105	47	152	78	53	131	(21)	(15)
RS PARU JEMBER	122	58	180	58	29	87	(93)	(35)
BKMM Surabaya	43	34	77	25	37	62	(15)	(29)
RS KUSTA SUMBER GLAGAH	121	31	152	67	27	94	(58)	13
RS PARU DUNGUS	75	52	127	37	17	54	(73)	(17)
BP4 MADIUN	25	17	42	20	8	28	(14)	(34)
BP4 PAMEKASAN	51	23	74	23	16	39	(35)	(31)
JUMLAH	5.770	3.517	9.287	3.768	3.203	6.971	(2.316)	(1.664)

Kekurangan Tenaga Kesehatan = 5.770 - 3.768 = 2.002 PNS

Kekurangan tenaga non kesehatan = 3.517 - 3.203 = 314 PNS

Kekurangan akan kebutuhan akan pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Timur hal ini Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah berupaya untuk menutupi kekurangan pegawai tersebut dengan melakukan kegiatan antara lain: (1) Rekrutmen CPNS Umum; (2) Rekrutmen CPNS dari jalur penerimaan IPDN; (3) Rekrutmen dari jalur K1 dan K2 (honorar/PPPK), dan juga (4) Memverifikasi penambahan tenaga Out Shorcing (Tenaga kontrak); (5) Menerima mutasi PNS dari luar Provinsi, Kabupaten/kota; (6) Alih Jabatan/fungsi melalui jalur pendiklatan teknis/fungsional, (7) Mempekerjakan tenaga ahli/terampil sesuai kebutuhan (pensiunan/kontrak) dan kegiatan lain-lainnya yang terkait dengan ketenagaankerja sesuai dengan kebutuhan.

Oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam menentukan target terkait **indikator prosentase CPNS yang sesuai kebutuhan** setiap tahunnya antara 25% sampai dengan 50%, sebab diasumsikan setiap kali mengajukan permohonan usulan kebutuhan pegawai atau formasi dan bezzeting pegawai ke Pemerintah Pusat selalu diberi/disetujui dibawah 50% dari jumlah usulan formasi.

Kebutuhan akan jumlah CPNS tersebut terkait juga dengan ketersedianya dana/anggaran yang harus ditanggung oleh Pemerintah, hal ini menjadi pertimbangan dari Kementerian Keuangan dan Kementerian PAN dan RB, sehingga setiap penetapan formasi Pegawai Negeri Sipil untuk Pemerintah Provinsi Jawa Timur tidak sesuai dengan usulan formasi dan bezzeting maupun hasil dari pemetaan pegawai.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja pada **Indikator Prosentase CPNS sesuai dengan kebutuhan** pada Tabel 3.4, dapat disimpulkan bahwa dari target yang ditentukan sebesar 40% dari total usulan formasi pegawai. Pada tahun 2013 total usulan formasi pegawai sebanyak 2.540 CPNS disetujui dan ditetapkan oleh Pemerintah Pusat sebanyak 585 CPNS dan sampai dengan pelaksanaan seleksi CPNS, dari formasi yang ditetapkan sebanyak 560 yang terisi, sedangkan sisanya 25 formasi kosong, atau belum terisi.

Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur terkait dengan indikator kinerja prosentase CPNS sesuai dengan kebutuhan pada tahun 2013 dari target yang ditetapkan sebesar 40% terealisasi 23% dengan capaian kinerja **57,5%** atau tergolong **pada katagori nilai "Cukup" atau dengan prosentase pada rentang 55%-75%**, artinya dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan akan kekurangan pegawai masih jauh dari harapan dikarenakan belum terpenuhinya permintaan usulan formasi kepegawaian oleh Pemerintah Pusat.

Namun demikian pada pelaksanaan seleksi CPNS berdasarkan data dari bidang formasi dan pengembangan pegawai dari jumlah yang mendaftarkan secara on line system sebanyak 43.336 pelamar, sedangkan berkas yang masuk sebanyak 43.336 dan yang memenuhi persyaratan sebanyak 32.330 pelamar.

Dalam rangka menciptakan pengadaan seleksi CPNS yang transparan, objektif, dan bebas KKN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur melakukan inovasi pelaksanaan dengan menggunakan system CAT (Computer Assisted Test) atau menghindari orang ketemu orang, kan tetapi orang ketemu system, sehingga akan meminimalisasi hal-hal yang berbau KKN dan juga mendapatkan apresiasi yang baik, bahkan diakui oleh Pemerintah Pusat sebagai penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang terbaik di Indonesia.

Berdasarkan table 3.4. pada tahun 2009 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah mengadakan seleksi penerimaan CPNS, dan pada tahun pada 2010 juga telah merencanakan seleksi penerimaan CPNS dengan system CAT, namun dalam perjalanannya menginjak triwulan akhir II, ada kebijakan dari Pemerintah Pusat yaitu Peraturan Bersama 3 Kementerian yaitu menteri PAN dan RB, Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Keuangan Nomor: 02/SPB/M.PAN-RB/2001, Nomor: 800-532 tahun 2011, dan nomor: 141/PMK.01/2011 tentang moratorium/penundaan sementara penerimaan CPNS, sehingga pada tahun 2011 capaian kinerjanya 0% atau kegiatan tersebut tidak jadi dilaksanakan, namun Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur melakukan perhitungan ulang jumlah ideal PNS berdasarkan analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja (ABK), maka disusunlah pemetaan pegawai atau formasi dan bezeeting yang lebih informatif tahun 2011 dan sampai dengan akhir tahun 2011 belum mendapatkan persetujuan oleh Pemerintah pusat.

Pada tahun 2012 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tidak merencanakan seleksi CPNS, namun pada pertengahan tahun 2012 oleh Pemerintah pusat, hal ini Kementerian PAN dan RB menetapkan usulan formasi hanya sebesar 114 CPNS, oleh karena itu pada tahun 2012 melalui Perubahan APBD tahun 2012 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur merencanakan seleksi penerimaan CPNS berdasarkan Surat Keputusan Kementerian PAN dan RB Nomor R 76/M.PAN-RB/06/2012, tentang persetujuan prinsip tambahan formasi CPNS daerah tahun 2012.

Meskipun capaian kinerja tahun 2013 pada indikator prosentase CPNS sesuai dengan kebutuhan target yang ditetapkan tidak tercapai atau pada katagori nilai **“Cukup” atau prosentase diantara rentang 55%- 75%**, akan tetapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur masih mendapatkan apresiasi yang baik oleh Pemerintah pusat, melalui audit eksternal oleh BPK sebagai penyelenggara pengadaan CPNS yang terbaik, bersih, transparan, dan akuntabel, bahkan merencanakan penerimaan seleksi CPNS pada tahun-tahun berikutnya menggunakan system CAT (Computer Assisted Test) yaitu system yang mengurangi pertemuan antara petugas dengan peserta atau peserta langsung berhadapan dengan system.

Hal ini sesuai harapan Bapak Gubernur Jawa Timur untuk melaksanakan reformasai birokrasi melalui administrasi reform, sedangkan system penentuan penilaian kelulusan pelamar CPNS ditetapkan oleh Kementerian PAN dan RB berdasarkan rangking dan Passing Grade sesuai dengan tingkat pendidikan dan formasi yang tersedia. Oleh karena untuk memenuhi kebutuhan akan pegawai, kedepan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam menyusun formasi pegawai target

usulan formasi pegawai harus mendapatkan persetujuan dari Pemerintah pusat minimal 70%, sehingga tidak akan mempengaruhi nilai kinerja pada Indikator prosentase CPNS sesuai dengan kebutuhan.

Gambaran umum kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam rangka meningkatkan kualitas SDM Aparatur dengan yaitu dengan melihat data perkembangan tingkat pendidikan, tingkat kepangkatan pegawai sudah mendapatkan gambaran akan kualitas SDM Aparatur di Pemerintah Provinsi Jawa Timur dapat dilihat pada table: 3.7. dibawah ini.

Tabel: 3.7.
Perkembangan Keadaan PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur Berdasarkan golongan, Pendidikan, Jenis Kelamin, Eselon, Per Desember 2013

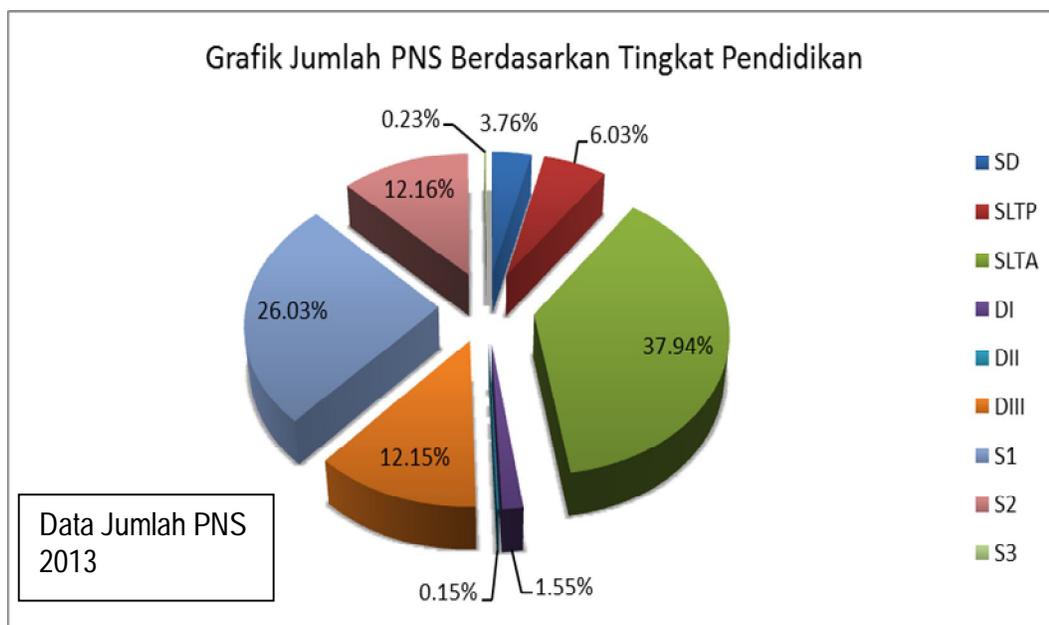
No	Uraian	Satuan	2009	2010	2011	2012	2013
	Jumlah berdasarkan golongan						
	Golongan I	Orang	1.142	1.059	990	755	669
	Golongan II	Orang	7.728	7.861	7.379	7.089	6.906
	Golongan III	Orang	12.736	12.356	11.956	11.078	10.490
	Golongan IV	Orang	1.765	1.954	2.100	2.170	2.249
	Jumlah	Orang	21.605	23.230	22.425	21.092	20.314
2.	Jumlah PNS menurut Tingkat Pendidikan						
	S-3	Orang	34	34	41	44	46
	S-2	Orang	2.096	2.166	2.426	2.410	2.470
	S-1	Orang	5.760	5.744	5.833	5.382	5.287
	D-III	Orang	2.609	2.578	2.603	2.481	2.469
	D-II	Orang	28	28	30	30	31
	D-I	Orang	400	397	371	334	315
	SLTA	Orang	9.211	9.271	8.569	8.150	7.707
	SLTP	Orang	1.775	1.711	1.551	1.386	1.225
	SD	Orang	1.458	1.301	1.001	875	764
						Total	20.314

Sumber Simpeg BKD Prov. Jatim, per Desember 2013

Pada table 3.7. perkembangan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur menurut kualifikasi pendidikan, pada tahun 2009 s/d 2013 untuk kualifikasi pendidikan S3 mengalami kenaikan 4,5%, S2 mengalami kenaikan 2,4%, artinya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berharap pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi setiap tahunnya kemampuan, keterampilan, meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat pendidikan, namun pada jenjang pendidikan S1 mengalami penurunan sekitar 1,7% yang cukup signifikan, oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur didalam melakukan mutasi dari luar Pemerintah Provinsi

Jawa Timur, dan seleksi CPNS harus mempertimbangkan tingkat pendidikan terutama pada jenjang pendidikan S1.

Pada jenjang pendidikan SLTA, SLTP, SD mengalami penurunan yang cukup signifikan, artinya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk mewujudkan SDM Aparatur yang berkualitas sudah dilaksanakan, mulai dari pengadaan CPNS yang diajukan lebih banyak S1, dan S2, sedangkan SLTA, SLTP tidak diadakan.



Sumber SIMPEG Tahun 2013

Pada grafik ini menunjukkan bahwa pada tahun 2013 di Pemerintah Provinsi Jawa Timur pegawai terbanyak adalah pendidikan dengan jenjang SLTA sebesar 37,94%, oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai insitusi yang diberikan wewenang di bidang kepegawaian harus berupaya untuk meningkatkan kualitas SDM Aparatur, melalui program dan kegiatan yang mengarah pada peningkatan kualitas SDM Aparatur salah satunya yaitu meningkatkan jumlah pegawai yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

B.2. TUJUAN MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DI BIDANG KEPEGAWAIAN

Tujuan untuk meningkatkan pelayanan public di bidang kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur senantiasa berkomitmen dan berupaya agar pelayanan kepegawaian kepada masyarakat, khususnya PNS di Provinsi Jawa Timur, baik itu di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur maupun di Pemerintahan Kabupaten/kota se-Jawa Timur, agar dapat berjalan dengan baik dan efektif, berbagai upaya telah dilakukan mulai dari peningkatan kualitas SDM Pelayanan, peningkatan

kualitas sarana dan prasarana pelayanan, penyederhanaan prosedur dan mekanisme pelayanan (penyederhaaan SOP), inovasi jenis pelayanan sampai dengan penggunaan IT untuk mendukung pelayanan.

Pada **sasaran meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian** dengan indikator kinerja utama hanya didukung satu indikator yaitu nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat). Nilai IKM merupakan gambaran penilaian kinerja terhadap pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur kepada masyarakat, khususnya pengguna jasa pelayanan yaitu PNS di Provinsi Jawa Timur.

Pada tahun 2013 dengan indikator kinerja nilai IKM, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menargetkan 84 dan terealisasi 83,98, sehingga capaian kinerjanya yaitu 99,50 atau dengan katagori **“Baik”**, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur memuaskan dan mendapatkan apresiasi yang baik oleh pengguna jasa pelayanan maupun oleh Pemerintah pusat. Berikut perkembangan nilai IKM, target dan realisasi tergambar pada table 3.7.

Tabel: 3.8.
Capaian Indikator Kinerja Utama
Tahun 2009-2013

1	Target	Realisasi					%
	2013	2009	2010	2011	2012	2013	
1	2	3	4	5	6	7	9
Indek Kepuasan Publik terhadap ketersediaan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur .	84% (baik)	82,63% (baik)	82,85% (baik)	83% (baik)	83,98% (baik)	83,98% (baik)	99,50%

Image masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur itu baik, tidak terlepas dengan adanya program dan kegiatan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang cepat, tepat, dan dapat dipertanggungjawabkan, mulai dari penerapan standart system manajemen ISO 9001:2008, penggunaan sarana IT secara on line sistem melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan didukung oleh SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawian) yang terkoneksi keseluruhan SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Jawa Timur.

Pada tahun 2009 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mendapatkan apresiasi yang baik terhadap kinerja pelayanan, dan diberikan penghargaan oleh Badan sertifikasi dunia URS (United Register of Sistem) Nomor:

Nomor 42179/A/001/UK/EN yaitu sertifikasi ISO: 9001:2008 sebagai penyelenggara pelayanan yang telah memenuhi standar mutu manajemen.

Pada tahun 2011 mendapatkan penghargaan BKN Award, Percontohan proyek penerimaan seleksi CPNS dengan system CAT (Computer Assisted Test), sebagai penyelenggaraan manajemen kepegawaian terbaik, dan sampai dengan tahun 2012 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mendapatkan penghargaan BKN Award 2012 Tingkat Nasional dari Kepala BKN pada tanggal 30 Mei 2012 di gedung BKN Jakarta, Penghargaan BKN Award 2012 Tingkat Provinsi Jawa Timur dari Kepala Kantor Regional II BKN pada tanggal 30 Mei 2012 di gedung Kantor Regional II BKN di Jalan Jenderal S. Parman Waru – Sidoarjo. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur **sangat memuaskan**.

Gambar:1
Penghargaan-penghargaan



B.3. TUJUAN MEWUJUDKAN PENATAAN SDM APARATUR YANG IDEAL SESUAI DENGAN KEBUTUHAN DAN KOMPETENSINYA

Tujuan mewujudkan penataan SDM Aparatur yang ideal sesuai dengan kebutuhan atau Right Sizing dimaksudkan untuk menyesuaikan antara jumlah pegawai, komposisi pegawai, dan kompetensi pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam rangka mengoptimalkan Sumber Daya dan kinerja birokrasi pemerintahan. Oleh karena itu didalam penataan, dan penempatan pegawai harus rasional dan objektif berprinsip *"In The*

Right Man and In The Right Place” sehingga penempatan pegawai sesuai dengan keahlian, kemampuan dan bidangnya dapat terwujud.

Pada **sasaran meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya** , dapat diukur pada 4 (empat) Indikator kinerja Utama. Keempat Indikator Kinerja Utama tersebut yaitu (1) Prosentase pegawai yang didistribusikan dalam rangka penataan sesuai dengan hasil pemetaan pegawai, (2) Prosentase penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya; (3) Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu; (4) Prosentase SKPD yang melakukan penataan pegawai.

Berikut gambaran pengukuran kinerja pada sasaran meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya dapat dilihat pada table: 3.9.

Tabel: 3.9.
Pengukuran Capaian Kinerja
Pada Sasaran Strategis Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Aparatur Sesuai dengan
kebutuhan dan kompetensinya tahun 2013

Sasaran Staregis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian	Ket
Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.	Prosentase pegawai yang didistribusikan dalam rangka penataan sesuai dengan hasil pemetaan:	%	4%	3%	75,3%	
	Prosentase penetapan pejabat structural sesuai kebutuhan dan kompetensinya	%	90%	90,2%	100,2%	
	Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu.	%	2%	1,8%	90%	
	Prosentase SKPD yang melakukan penataan pegawai	%	100%	75%	75%	
Rata-rata prosentase capaian kinerja pada upaya penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya					87,7%	

Pada table 3.9. pengukuran capaian kinerja pada sasaran meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya dapat disimpulkan bahwa

pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa dalam rangka meningkatkan kualitas penataan pegawai pada tahun 2013 tergolong dengan **katagori nilai “Baik” (rata-rata prosentase sebesar 87,7%)**. Hal ini dapat dilihat pada rata-rata hasil pengukuran terhadap 4 (Empat) Indikator Kinerja Utama yaitu target yang telah ditetapkan hampir semua dapat tercapai.

Pada **Indikator kinerja Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai dengan hasil pemetaan**, dimana hasil pemetaan pegawai yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tersebut dengan menggunakan instrument/komponen tingkat pendidikan, golongan, jabatan, bakat (melalui psikotest), analisa jabatan, analisa beban kerja (ABK) dan komponen lainnya terkait dengan perilaku pegawai sehingga menghasilkan dokumen pemetaan pegawai sebagai dasar untuk proses penataan pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan hasil pemetaan pegawai yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2011, bahwa kebutuhan pegawai di Pemerintah Provinsi Jawa Timur sebanyak 33.141 pegawai, yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dengan jabatan fungsional tertentu sebanyak 9.287 PNS terdiri dari Tenaga kesehatan sebanyak 5.770 dan tenaga non kesehatan sebanyak 3.517 PNS, sedangkan sisanya yaitu 23.854 PNS dengan jabatan fungsional umum/structural, sedangkan jumlah seluruh pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Timur berdasarkan data SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur per 31 Desember 2013, baik itu fungsional umum dan fungsional tertentu sebanyak 20.314, dan Non PNS (Honorar/PPPK) sampai dengan Desember 2013 berjumlah sebanyak 6.254 Non PNS, jika digabung totalnya jumlah PNS dan Non PNS sebanyak 26.568. sehingga pada tahun 2013 Pemerintah Provinsi Jawa Timur masih kekurangan pegawai sebanyak 6.573 orang.

Tabel: 3.10
REKAPITULASI HASIL MUTASI KE PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
PADA TAHUN 2013

No.	Uraian	Total
1.	PNS dengan jabatan fungsional umum	109
2.	PNS dengan jabatan fungsional tertentu	-
	- Kesehatan	51
	- Non Kesehatan	38
	Total	198

Sumber : Bidang Mutasi, Desember 2013

Pada tahun 2013 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menargetkan 4% dari total kebutuhan pegawai yaitu 6.573 PNS atau menargetkan sekitar 263 PNS untuk memenuhi kebutuhan dari proses mutasi yang masuk ke Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Pada tahun 2013 terealisasi 3% atau sebanyak 198 PNS, sehingga capaian kinerja pada indikator ini yaitu **75,3%** atau pada katagori **"Baik"**, hal ini membuktikan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berupaya untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan menempatkan pegawai yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan di bidangnya.

Oleh karena itu didalam pendistribusian pegawai dalam rangka penataan harus berkoordinasi yang baik antara Pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintahan kabupaten/kota, dan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) atau instansi lain dengan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, sehingga didapatkan perolehan pegawai yang diinginkan dan dibutuhkan sesuai dengan perencanaan kebutuhan pegawai memerlukan proses yang panjang.

Pemenuhan kebutuhan pegawai yang berkualitas, terutama dilihat dari latarbelakang pendidikan, keahlian, dan kemampuannya sesuai dengan bidangnya, maka proses penempatan dan pendistribusian, diupayakan dianalisis, dan diuji kemampuan sebelum dipekerjakan. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah melakukan upaya yang selektif mulai dari uji kompetensi, konseling, dan uji psykotest bagi PNS yang akan mutasi masuk ke Pemerintah Provinsi agar didapatkan PNS yang sesuai dengan hasil pemetaan.

Pada tahun 2009 s/d 2011 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah mendistribusikan pegawai keseluruh SKPD dalam rangka penataan pegawai, namun tidak melakukan pengukuran capaian kinerja karena pedoman terbentuknya pegawai yang ideal atau Riggt Sizing baik menyangkut jumlah dan keahlian, serta kompetensi lainnya, baru pada tahun 2011 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah menyelesaikan pedoman penataan pegawai sebagai sarana pengukuran kinerja dalam bentuk dokumen pemetaan pegawai sebagai dasar perhitungan capaian kinerja.

Pada indikator kinerja prosentase penetapan pejabat structural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah berupaya untuk menetapkan pejabat yang sesuai dengan kreteria jabatan, baik itu tingkat pendidikan, tingkat kemampuan, tingkat keahlian dengan selektif berbagai upaya telah dilakukan mulai dari evaluasi kinerja PNS, uji kompetensi bagi PNS III/c ke atas, evaluasi dan analisis oleh tim Baperjakat, dan upaya untuk lebih transparan dengan kegiatan pengisian lowongan jabatan yang kosong dengan secara terbuka.

Data SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Desember 2013 menunjukkan bahwa jumlah total pejabat structural sebanyak 1.750 PNS yang terdiri dari Eselon I.b sebanyak 1 orang, eselon II.a sebanyak 52 orang, eselon II.b sebanyak 27 orang, eselon III.a sebanyak 414 orang, eselon III.b. sebanyak 5 orang, dan eselon IV.a. sebanyak 1.251 orang, sedangkan jumlah jabatan semua eselon yang harus ada sebanyak 1.945 Jabatan, sehingga pada tahun 2013 jabatan yang kosong sebanyak 195 jabatan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel. 3.11.
Jumlah Jabatan dan Pejabat di Lingkungan
Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2013

No	Tahun	Jumlah Jabatan Struktural (Es I.b, II.a, II.b, III.a, III.b, IV.a)	Jumlah Jabatan Terisi	Jumlah Jabatan Kosong
1	2009	1.903	1.897	6
2	2010	1.924	1.905	19
3	2011	1.930	1.918	12
4	2012	1.924	1.826	98
5.	2013	1.945	1.750	195

Sumber SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dan Bidang Mutasi Desember 2013.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2013 menargetkan 90% dari total jabatan yang ada sebanyak 1.945 diharapkan terisi jabatan yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhannya. Namun pada tahun 2013 hanya terisi sebanyak 1.750 atau 89,9%, sehingga hasil pengukuran kinerjanya yaitu sebesar **99,8% atau pada kategori nilai "Baik"**, artinya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam menetapkan pejabat structural berupaya agar PNS yang diangkat menjadi pejabat structural sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi.

Namun pencapaian kinerja yang baik tersebut pada tahun 2013 tidak diikuti dengan prinsip "In The Right Man In The Right Place", , hal ini dikarena masih banyak jabatan yang kosong/belum terisi yaitu sebanyak 195 jabatan, sebagian kecil penetapan PNS dalam jabatan structural tidak sesuai dengan latarbelakang pendidikan, dan ada satu PNS ditetapkan pada 2 jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa Pembina Kepegawaian Daerah sebagai ketua tim Baperjakat mempunyai peranan yang cukup kuat dan belum memperhatikan analisis dan kajian yang benar dari Badan Kepegawaian Daerah sebagai pelaksananya, hanya mempertimbangkan usulan yang bersifat subyektif dan unsur politis.

Kekosongan jabatan structural terlalu lama akan berdampak negative terhadap kinerja organisasi, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai institusi pelaksana di bidang kepegawai dan mempunyai data yang lengkap, kurang melakukan

pemantauan, pendataan, monitoring, dan evaluasi terhadap jabatan structural yang kosong. Jabatan yang kosong tersebut diakibatkan pegawai itu dipromosikan di tempat lain, dimutasikan, dan meninggal dunia, sedang jabatan yang kosong tersebut dapat diganti atau diisi sementara oleh pejabat Plt atau Plh. Pengisian jabatan yang kosong tersebut tidak serta merta dapat dilakukan karena harus menunggu kajian oleh Baperjakat, usulan, serta menunggu waktu yang tepat dalam pelaksanaan pelantikan bersama/atau berkelompok, hal ini untuk meminimalisasi biaya dan waktu.

Oleh karena itu kedepan dalam menetapkan PNS diangkat menjadi pejabat struktural, diperlukan penilaian, aturan, dan syarat-syarat yang jelas dan obyektif, bahkan melalui kompetisi yang adil, terbuka, dan bebas dari unsur-unsur politis, salah satunya yaitu dengan mengumumkan jabatan yang kosong secara terbuka, dan ditawarkan melalui kompetisi yang sehat atau lelang jabatan secara transparan, dan obyektif.

Berikut perkembangan capaian kinerja dengan sasaran strategis meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya dari tahun 2009-2013.

Tabel: 3.12.
Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2009-2013

INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI					Capaian Tahun 2013 %
	2013	2009	2010	2011	2012	2013	
3	4	5	6	7	8	9	
1) Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan sesuai hasil pemetaan	4%	Pada tahun ini tidak menetapkan indikator kinerja (belum ada pemetaan pegawai)			2,89%	3%	87,3%
2) Prosentase penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya.	90%	99,6%	99,0%	99,3%	94,9%	89,9%	99,8%
3) Prosentase pegawai yang dialihfungsikan jabatan umum ke jabatan fungsional tertentu	2%	-			5,3%	1,8	90%
4) Prosentase SKPD yang melaksanakan penataan pegawai.	100%	-			-	75%	75%
		Pada tahun 2009-2012 indikator ini tidak ada, baru pada tahun 2013 menjadi indikator baru					

Terkait dengan isu gender bahwa pejabat structural di Pemerintah Provinsi Jawa Timur, khususnya eselon II dan III didominasi laki-laki, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah melakukan analisis anggaran berbasis gender atau ARB (Anggaran Respon Gender).

Tabel: 3.13.
Jumlah Pegawai Berdasarkan Eselon dan Jenis Kelamin Tahun 2013

Eselon	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
I.b	1	0	1
II.a	47	5	52
II.b	21	6	27
III.a	309	105	414
III.b	2	3	5
IV.a	837	414	1.251
jumlah	1.217	533	1.750

Sumber: SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, per 31 Desember 2013

Pada indikator jumlah pengangkatan pegawai dalam jabatan structural dikaitkan dengan isu gender, menurut data pada table 3.13. menunjukkan bahwa eselon III.a dari total jumlah pejabat sebanyak 414, pejabat eselon III.a dengan jenis kelamin perempuan hanya 25,3%, sedangkan 74,7% diduduki oleh pejabat eselon III.a berjenis kelamin laki-laki, hal ini menggambarkan masih rendahnya peranan perempuan terhadap kepemimpinan di lingkungan Provinsi Jawa Timur, oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur kedepan perlu merencanakan dan memprogramkan kegiatan yang mendukung pengarusutamaan gender antara lain: kaderisasi kepemimpinan melalui pembentukan dan fasilitasi forum intelektual perempuan tingkat Provinsi Jawa Timur dan atau uji kompetensi PNS perempuan golongan III/c ke atas, dengan harapan mendapatkan rekomendasi untuk menduduki jabatan structural atau meningkatkan prosentase, khususnya pejabat eselon III.a berjenis kelamin perempuan.

Pada **indikator kinerja prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu**, pada tahun 2013, berdasarkan hasil pemetaan untuk tenaga fungsional tertentu kebutuhan sebanyak 9.287 pegawai terdiri dari Tenaga kesehatan sebanyak 5.770 pegawai dan tenaga non kesehatan sebanyak 3.517 pegawai, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk memenuhi kekurangan kebutuhan akan jabatan fungsional tertentu dari penataan pegawai melalui alihfungsi dari jabatan fungsional umum (yang kelebihan) ke jabatan fungsional tertentu

menargetkan sekitar 2% dari jumlah kebutuhan jabatan fungsional tertentu yaitu sebanyak 185 PNS yang akan dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke fungsional tertentu.

Pada tahun 2013 target yang ditetapkan sebesar 2% terealisasi 1,08% atau sebanyak 101 PNS yang sudah dialihfungsikan dari jabatan umum ke jabatan fungsional tertentu, sehingga capaian kinerja pada indikator ini yaitu sebesar **90% atau pada katagori nilai "Baik"**, hal ini menunjukkan bahwa untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga fungsional tertentu amatlah berat bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur (target hanya 2%) , sebab untuk mengarahkan seseorang PNS untuk dialihfungsikan dari jabatan umum ke jabatan fungsional diperlukan proses analisis kepegawaian yang cukup panjang, sosialisasi dan pengenalan akan jabatan fungsional tertentu, dan dilakukan uji psikologi test untuk mencari bakat/penjurusan.

Pada tahun 2009 s/d 2011 tidak menargetkan, baru pada tahun 2012 dan tahun 2013 berdasarkan hasil pemetaan pegawai yang menyatakan kekurangan tenaga fungsional tertentu, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berupaya untuk menutupi kekurangan tenaga fungsional tertentu tersebut, dengan menawarkan, mensosialisasikan, dan selanjutnya dilakukan pendidikan jabatan fungsional tertentu, dengan demikian dapat diartikan bahwa untuk mengalihfungsikan PNS dari jabatan umum ke fungsional tertentu merupakan upaya yang cukup berat bagi manajemen kepegawaian.

Sedangkan pada indikator kinerja **prosentase SKPD yang melakukan penataan pegawai**, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menetapkan target 100%, artinya diharapkan semua SKPD melakukan penataan secara rutin, dan terencana, sehingga mempunyai format akan kebutuhan pegawai yang ideal, dan efisien bagi Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Indikator ini baru dilaksanakan pada tahun 2013 dan terealisasi 75% atau sebanyak 36 SKPD telah melakukan penataan PNS (Tabel 3.14), khususnya hasil dari rekrutmen pegawai tahun 2009, 2012, dan 2013, hal ini untuk memastikan apakah PNS tersebut sudah ditempatkan yang tepat sesuai hasil kebutuhan dan formasi pegawai yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur . Dengan demikian perhitungan capaian kinerja pada indikator ini yaitu sebesar 75% atau dengan katagori **"Baik"**.

Kedepan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur harus intensif melakukan monitoring dan evaluasi terhadap PNS hasil rekrutmen tahun 2009, 2012, dan 2013 agar penempatan, pendayagunaan SDM Aparatur tersebut sesuai dengan kebutuhan sehingga pelaksanaan reformasi birokrasi, khususnya dibidang kepegawaian berjalan dengan baik.

Tabel: 3.14.
Rekapitulasi SKPD yang melakukan penataan pegawai tahun 2013

SKPD yang melakukan penataan pegawai	SKPD yang belum melakukan penataan pegawai	Total SKPD
1	2	3
36	13	49

Sumber: Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai

B.4. TUJUAN MEWUJUDKAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR SEBAGAI PUSAT INFORMASI KEPEGAWAIAN DAERAH DI JAWA TIMUR

Tujuan untuk mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat informasi kepegawaian di Jawa Timur, tidak terlepas dari SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan Pemerintah Kabupaten/kota se-Jawa Timur untuk membantu, mempermudah akses, mengirimkan peremajaan data setiap berkala atau setiap ada perubahan data. Pengiriman database tersebut akan berdampak pada kualitas dari pada informasi kepegawaian, sehingga pelayanan dalam menyediakan informasi yaitu tersedianya data dan informasi yang valid, lengkap, ter update, akurat, handal sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan di bidang kepegawaian dapat terwujud.

Tujuan tersebut dengan **sasaran meningkatnya kualitas informasi Kepegawaian** diukur melalui 3 (Tiga) Indikator kinerja. Berikut indikator kinerja, target, dan realisasinya dapat digambarkan pada table 3.14.

Tabel: 3.14.
Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Strategis Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian tahun 2013

Sasaran Staregis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian	Ket
Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian	1) Prosentase record data pegawai yang diUpdating.	%	75%%	70%	93,3%	
	2) Prosentase SKPD yang terkoneksi dengan SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	%	70%	70%	100%	

	3) Prosentase SKPD provinsi dan Kab/kota yang mengirim laporan data kepegawaian.	%	100%	86,5%	86,5%	
Rata-rata capaian kinerja pada sasaran strategis meningkatnya kualitas informasi kepegawaian					93,26%	

Berdasarkan Hasil Pengukuran Sasaran meningkatnya kualitas informasi kepegawaian pada Tabel 3.13, dapat disimpulkan bahwa pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2013 tergolong **Baik (rata-rata : 93,26%)**. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengukuran terhadap 3 (tiga) Indikator Kinerja Sasaran tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Pada **indikator kinerja Prosentase record database pegawai yang diupdating** pada tahun 2013 menargetkan 75% dari jumlah seluruh PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi yaitu sebesar 15.235 dari jumlah total PNS sebesar 20.314 PNS. Updating data sangat diperlukan, apalagi terkait dengan UU No. 13 tahun 2013 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga data PNS wajib diperbarui, dan diupdating. Pada tahun 2013 target yang ditetapkan terealisasi 70% atau sebanyak 14.220 PNS sudah diupdating, dengan demikian capaian kinerja pada indikator ini yaitu sebesar **93,3% atau pada katagori "Baik"**, artinya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam mengantisipasi diberlakukannya UU ASN tersebut telah melakukan penyesuaian, nomenklatur, jabatan, dan uraian tugas sesuai dengan UU ASN tersebut.

Pada **indikator kinerja Prosentase SKPD yang terkoneksi dengan jaringan SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur** pada tahun 2009 s/d 2011 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tidak menetapkan indikator kinerja dikarenakan masih belum ada sarana dan prasarana yang mendukung untuk mengkoneksikan system informasi manajemen kepegawaian ke seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan Pemerintah Kabupaten/kota se-Jawa Timur, namun pada tahun 2012 setelah ada sarana dan prasarana, salah satunya yaitu ada jaringan fiber optic, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menetapkan indikator kinerja dan menargetkan 70%, dari jumlah total Kabupaten/kota se-Jawa Timur, dan 49 SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur terkoneksi dengan SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, dan pada tahun 2013 terealisasi sebesar 70%, sehingga capaian kerjanya yaitu 100% atau pada katagori **"Baik"**, artinya tujuan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menjadi pusat informasi kepegawaian se-Jawa Timur akan segera terealisasi.

Pada tahun tahun yang akan mendatang, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mengharapkan seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan, Pemerintah Kabupaten/kota, akan terkoneksi dengan database Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur , sehingga akan memudahkan koordinasi dengan database kepegawaian Pemerintah pusat dan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan pada akhirnya database Pemerintah Provinsi Jawa Timur sudah terintegrasi dengan database kepegawaian Pemerintah pusat.

Pada **indikator Prosentase SKPD Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/kota yang mengirim peremajaan data base kepegawaian**, pada tahun 2009, 2010, dan 2011 tidak menetapkan indikator kinerja dikarena masih belum ada peraturan gubernur Jawa Timur tentang kewajiban SKPD untuk melaporkan peremajaan data, namun pada tahun 2011 Peraturan Gubernur Jawa Timur tentang pelaporan peremajaan data sudah diumumkan, dan pada tahun 2013 menargetkan 100%, artinya diharapkan semua SKPD, baik itu Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan Pemerintah Kabupaten/kota se-Jawa Timur wajib memberikan laporan peremajaan data kepegawaian, akan meningkatkan kualitas informasi yang lebih muktahiran, lengkap, dan terupdate, sebagi bahan pengambil keputusan bagi Pemerintah Provinsi Jawa Timur terkait dengan masalah kepegawian.

Pada tahun 2013 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menargetkan 100% terealisasi 86,5% atau capaian kerjanya sebesar **86,5% atau pada katagori “Baik”** . berikut perkembangan capaian kinerja mulai dari tahun 2009 sampai 2013.

Tabel: 3.15.
Capaian Indikator Kinerja Utama
“Sasaran Meningkatkan Kualitas Informasi Kepegawaian”
Tahun 2009-2013

INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI					Capaian Tahun 2013 %
	2013	2009	2010	2011	2012	2013	
3	4	5	6	7	8	9	
1) Prosentase record data pegawai yang diUp-dating.	75%	98%	99%	97,8%	99,7%	70%	93,3%
2) Prosentase SKPD yang terkoneksi dengan jaringan database sys-tem Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	70%	-	-	-	69,2%	70%	100%

Pada tahun ini tidak menargetkan indikator kinerja, dikarenakan system dan sarpras tidak mendukung,

3) Prosentase SKPD/ Kab kota yang mengirim laporan update data kepegawaian.	100%	-	-	-	86,5%	86,5%	86,5%
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> Pada tahun ini tidak menetapkan indikator kinerja, dikarenakan belum ada pergub, </div>							

Pada table 3.15 tahun 2009 – 2011 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tidak menetapkan indikator kinerja, yang terkait dengan indikator prosentase terkoneksi jaringan dengan SKPD dan prosentase SKPD yang mengirimkan laporan secara fisik peremajaan data, baik didalam Rencana Kinerja Tahunan maupun didalam rencana anggaran kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, baru pada tahun 2012 dengan adanya perkembangan dan perubahan tehnologi maupun peraturan, maka pada tahun 2012 dan tahun 2013 menetapkan indikator kinerja yang terkait dengan indikator prosentase SKPD yang terkoneksi dengan jaringan database system informasi manajemen kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dan prosentase SKPD/Kab/Kota yang mengirimkan laporan secara fisik data kepegawaian, sedangkan perkembangan capaian kinerja ketiga Indikator ini dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang cukup signifikan, artinya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat informasi kepegawaian di Jawa Timur akan segera tercapai.

Disisi lain tentang Web site Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang dimiliki sekarang kondisinya masih kurang informatif, dan belum terkoneksi dengan database Pemerintah Provinsi Jawa Timur, sehingga belum mendukung Program Pemerintah Provinsi Jawa Timur yaitu Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah, dan bahkan telah dibentuk pejabat yang bertanggungjawab tentang pengelolaan informasi, akan tetapi tidak berjalan dengan baik, sehingga database kepegawaian dan informasi tentang kepegawaian kurang informative; Informasi monoton dalam arti informasi terlalu lama atau kadaluwarsa, tidak menarik, dan sempit; Informasi tidak memuat SIMPEG yang menggambarkan data PNS di Pemerintah Provinsi Jawa Timur; Informasi tidak memuat rencana pengadaan/pembelian dalam 1 tahun anggaran atau RUP; Informasi tidak memuat permasalahan kepegawaian, undang-undang dan kebijakan di bidang kepegawaian; Informasi yang disediakan belum sesuai dengan ketentuan dari Komisi Informasi Publik (KIP), dan juga terkait dengan kegiatan yang mendukung pusat database Pemerintah Provinsi Jawa Timur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur kurang memperhatikannya.

Oleh karena itu ke depan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur perlu membentuk struktur kinerja pelayanan informasi public yang terorganisasi dan bertanggungjawab atas informasi yang disediakan kepada masyarakat bukan hanya dibentuk pejabat pengolah informasi hanya sebatas menghabiskan anggaran saja, akan tetapi betul-betul mendukung kinerja Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Oleh karena itu kedepan yang harus di lakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam rangka penyediaan informasi public antara lain:

- a) Web Site yang dimiliki perlu dikembangkan informasi yang lebih akurat, lengkap, relevan, ter up date dan menyediakan berbagi informasi-informasi terkait dengan kepegawaian seperti, peraturan yang terbaru terkait dengan kepegawaian, keluhan atau tanya-jawab permasalahan di bidang kepegawaian, bulletin kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, SIMPEG, dan lain-lain informasi lain yang mendukung kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.
- b) Aplikasi SIMPEG perlu dikembangkan untuk dapat mendata Pegawai yang tidak tetap (Outshorching) dan aplikasi tersebut dapat di akses oleh seluruh SKPD dan Kabupaten/Kota untuk mengentri data atau perkembangan data PNS se-Jawa Timur secara on line system, dalam arti semua SKPD dan Kabupaten/Kota dapat langsung masuk ke aplikasi SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur akan tetapi sebatas mengentri dan tidak dapat menghapus, mengganti, atau di batasi melalui pengamanan yang terprogram.
- c) Menyusun SOP Pelayanan Informasi Publik sesuai dengan UU No. 14 tahun 2008 tentang Informasi Publik.

C. AKUNTABILITAS KEUANGAN

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2013, pagu dan realisasi anggaran untuk setiap program dan kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel : 3.16.
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung
Tahun Anggaran 2013 sampai dengan Perubahan APBD 2013.

No.	Program/Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisai (Rp)	%
B.	Belanja Langsung terdiri:	19.818.664.000,00	19.552.656.635,00	98,6
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran dengan kegiatan:	3.756.035.500,00	3.675.712.263,00	97,86
	Peningkatan pelayanan administrasi perkantoran	3.756.035.500,00	3.675.712.263,00	97,86

2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana dengan kegiatan:	1.057.329.500,00	1.051.820.892,00	99,48
	1. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	575.700.000,00	571.620.175,00	99,29
	2. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas operasional	337.329.500,00	336.254.167,00	99,68
	3. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	144.300.000,00	396.241.600,00	98
3.	Program Peningkatan Disiplin	110.500.000,00	108.007.900,00	97,74
	Pengadaan pakaian dinas beserta kelengkapannya	110.500.000,00	108.007.900,00	97,74
4.	Program Peningkatan Pembangunan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	153.799.000,00	151.204.455	98,31
	Penyusunan laporan keuangan semesteran	153.799.000,00	151.204.455	98,31
5.	Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah dengan kegiatan:	180.000.000,00	180.000.000,00	100
	Penyusunan data base SKPD sebagai penunjang pusat data Pemprov. Jatim	180.000.000,00	180.000.000,00	100
6.	Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dengan kegiatan:	1.000.000.000,00	9.317.934.467,00	99,94
	1. Pemantapan koordinasi pelayanan publik.	550.000.000,00	549.659.947,00	99,94
	2. Monitoring, dan evaluasi program dan kegiatan	450.000.000,00	449.724.860,00	99,94
7.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dengan kegiatan:	8.961.000.000,00	8.872.433.309,00	99,01
	1. Seleksi Penerimaan CPNS	3.050.000.000,00	2.980.232.627,00	97,71
	2. Peningkatan Kompetensi sumber daya manusia aparatur dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya.	3.711.000.000,00	3.705.353.444,00	99,85
	3. Penyelenggaraan peningkatan disiplin, dan kode etik, serta penghargaan.	2.200.000.000,00	2.186.847.860,00	99,40
8.	Program pengelolaan SDM Aparatur dengan kegiatan	2.800.000.000,00	2.714.041.159,00	96,96
	Penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya.	2.800.000.000,00	2.714.041.159,00	96,96
9.	Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Informasi	1.800.000.000,00	1.799.151.850,00	99,95
	Pengembangan database untuk peningkatan terasediannya data dan informasi	1.800.000.000,00	1.799.151.850,00	99,95

Sumber: Laporan realisasi tahun 2013 sampai dengan triwulan IV.

Berdasarkan informasi pada table 3.16., bahwa belanja langsung untuk anggaran tahun 2013 sebesar **Rp. 19.818.664.000,00** terealisasi sebesar **Rp. 19.552.656.635,00** atau terserap 98,6%, artinya hampir semua rencana program dan kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, namun demikian terdapat beberapa kendala yang berkaitan dengan penyerapan anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun anggaran 2013 sebagai berikut :

- 1) Terjadinya revisi mendadak terhadap beberapa kegiatan, terutama kegiatan seleksi penerimaan CPNS tahun 2013, yaitu pada anggaran murni kegiatan seleksi penerimaan CPNS dianggarkan sebesar 1.250.000.000,00, diKN 100% lebih dikarenakan kebijakan pelaksanaan menggunakan system CAT (Computer Assisted Test) yang memerlukan waktu dan dana cukup besar, sehingga menimbulkan permasalahan administrasi keuangan, akan tetapi dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang ada.
- 2) Terdapat kegiatan yang diadakan dengan alokasi pembayaran dipecah-pecah, padahal dalam 1 kode rekening, untuk menghindari proses lelang, oleh karena itu untuk kegiatan yang harusnya melalui proses lelang tidak dilakukan.
- 3) Banyak kegiatan Pengadaan Barang dan Jasa tidak diumumkan ke e-provinsi pengadaan barang dan jasa, dan ada kegiatan pengadaan yang seharusnya melalui proses awal yaitu proses pelelangan tidak dilaksanakan.

Adapun upaya yang harus dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam rangka mempercepat proses peningkatan penyerapan anggaran, sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan koordinasi internal melalui arahan Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur guna memaksimalkan pelaksanaan kegiatan pada unit di bidang-bidang di lingkungan kerja dengan melibatkan setiap unsur pelaksana anggaran baik PPK (Pejabat Pembuat Komitmen), Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) atau Penanggungjawab Kegiatan, serta unsur tim audit internal dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dan terutama berkoordinasi dengan Kementerian PAN dan RB terhadap jadwal, waktu yang tepat untuk kegiatan seleksi penerimaan CPNS;
- 2) Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) harus menyusun rencana pengadaan dalam 1 tahun anggaran pada awal-awal anggaran berjalan, sehingga pembayaran dapat dilakukan tetap waktu;
- 3) Mendorong percepatan penyelesaian pelaksanaan kegiatan Pengadaan Barang dan Jasa yang telah direncanakan melalui elektronik pengadaan atau LPSE.