

PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2013 dapat diselesaikan tepat waktu.

Sebagai pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur selama tahun anggaran 2013 dan amanah Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999, maka disusunlah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2013. Hal ini semata-mata kita tunjukkan kepada masyarakat umumnya dan kepada Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil, baik berupa output maupun outcomes.

Di sisi yang lain, laporan ini disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur, sebagai bentuk pertanggungjawaban Pengguna Anggaran kepada Gubernur Jawa Timur.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan dan Rencana Strategik yang telah ditetapkan.

Mudah-mudahan, penyajian LAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2013 menjadi cermin bagi kita semua untuk mengevaluasi kinerja organisasi selama satu tahun agar pelaksanaan kinerja ke depan dapat berjalan lebih produktif, efektif dan efisien.

Surabaya, 28 Pebruari 2014

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR**

Dr. H. AKMAL BOEDianto, S.H., M.Si.

Pembina Utama Madya
NIP. 19570507 198503 1 014

IKHTISAR EKSKUTIF

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai institusi yang diberikan tanggungjawab menjalankan agenda Gubernur Jawa Timur untuk melakukan tugas mereformasi birokrasi dan penyusunan kebijakan bidang kepegawaian di Pemerintah Provinsi Jawa Timur serta koordinasi pelaksanaan di bidang kepegawaian, selalu berkomitmen kuat untuk melakukan kinerja dengan baik berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2009-2014, Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Provinsi Jawa Timur maupun Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2014 secara konsisten, terus-menerus dan berkesinambungan.

Selama 5 (lima) tahun setelah dibentuknya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, khususnya pada tahun anggaran 2013, telah menuntaskan berbagai agenda penting yang mempertegas arah pelaksanaan Reformasi Birokrasi, salah satunya yaitu meningkatkan kualitas pelayanan public di bidang kepegawaian, agar masyarakat, khususnya pengguna jasa pelayanan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur merasa nyaman, aman, cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan, dan pada akhirnya tingkat kepuasan terhadap kinerja pelayanan akan meningkat. Kinerja pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah terbukti memperoleh beberapa penghargaan pada tingkat nasional maupun tingkat Kantor Regional II sebagai penyelenggara pelayanan di bidang kepegawaian yang terbaik.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2013 juga menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan capaian strategis yang ditunjukkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada pelaksanaan anggaran tahun 2013.

Adapun beberapa simpulan keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun anggaran 2013 dapat diuraikan, sebagai berikut :

1. Pada sasaran strategis **meningkatkan kualitas SDM Aparatur** capaian kinerja termasuk pada katagori **“Baik” atau rata-rata 87,6%**, artinya bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas SDM Aparatur di Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui program dan kegiatan berjalan sesuai dengan target yang direncanakan, namun terkait dengan indikator kinerja prosentase CPNS yang sesuai dengan kebutuhan termasuk pada katagori **“Cukup” atau dengan nilai prosentase 57% pada rentang nilai 55%- 75%**, artinya target yang ditetapkan tidak tercapai, ketidaktercapaian target kinerja diakibatkan formasi pegawai yang diusulkan ke Pemerintah Pusat tidak terpenuhi, akan tetapi terkait dengan capaian kinerja secara umum dengan melihat

data perkembangan tingkat pendidikan PNS di Provinsi Jawa Timur, menunjukkan bahwa pendidikan S2 meningkat, dan pendidikan SLTA, SMP, dan SD ada penurunan yang cukup signifikan yaitu sekitar 1,2%.

2. Pada sasaran strategis **meningkatnya kualitas pelayanan public** capaian kinerja termasuk pada katagori **baik atau 99,50%** , artinya bahwa image atau pendapat terhadap kinerja pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2013 **sangat memuaskan**, terbukti telah mendapatkan apresiasi dan pengakuan oleh Pemerintah Pusat sebagai penyelenggara pelayanan terbaik pada tingkat nasional maupun pada tingkat Kantor Wilayah;
3. Pada sasaran **meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur** capaian kinerja termasuk pada katagori **“Baik” atau rata-rata 87,7%** , ini artinya bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam rangka penataan dan penempatan pegawai telah berjalan sesuai dengan rencana kinerja, hasil pemetaan pegawai, maupun peraturan perundangan-undangan, namun terkait dengan penataan PNS ditetapkan dalam jabatan structural masih belum berprinsip “In The Righth Man In The Right Place, dimana factor usulan, politis, dan subyektivitas mendominasi penetapan tersebut.;
4. Pada **sasaran meningkatnya kualitas informasi kepegawaian** capaian kinerja termasuk pada katagori **“Baik” atau rata-rata 94,2%**, ini berarti upaya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk menjadi pusat informasi kepegawaian di Jawa Timur cukup berhasil dengan baik, namun pada sisi lain tentang penyediaan informasi di Web Site BKD, maupun keterkaitannya dengan pusat database Pemerintah Provinsi Jawa Timur masih kurang mendapatkan perhatian.

Berbagai pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang memberikan gambaran bahwa keberhasilan dan kegagalan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif segenap semua bidang dan instansi yang terkait sangat diharapkan dalam mendukung program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang akan mendatang.

Oleh karena itu pada capaian kinerja yang tidak tercapai, harus dievaluasi dan dianalisa secara lebih mendalam dan mendetail sehingga mendapatlan solusi pemecahannya dan kedepan diperlukan penguatan peran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur guna mempertegas tugas dan fungsi di bidang kepegawaian daerah agar dapat lebih efektif untuk mewujudkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Provinsi Jawa Timur.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan, terutama pada penyelenggaraan pelayanan public kepada masyarakat sangat tergantung pada kualitas dan kesempurnaan SDM Aparatur. SDM Aparatur atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkualitas tercermin pada keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap perilaku disiplin mempunyai implikasi kuat terhadap suatu yang mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan yang direncanakan. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil dalam perspektif manajemen kepegawaian merupakan penggerak utama kinerja organisasi di pemerintahan perlu dimanfaatkan dan diperdayakan secara optimal dan efektif agar tujuan yang direncanakan dapat tercapai.

Pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur disegala bidang pada saat ini menjadi suatu wacana yang mengemuka baik pada sektor publik maupun privat. Hal ini dipicu karena berbagai kemajuan baik teknologi dan pengetahuan maupun budaya. Pada sektor penyelenggaraan pemerintahan, upaya pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur mutlak dilaksanakan guna menjawab kritik dan sorotan masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja instansi publik dan terwujudnya pemerintahan yang baik (*Good Governance*), sehingga dunia usaha (*Corporate governance*) dan masyarakat (*Civil Society*) dapat terlayani dengan baik dan akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu sangatlah penting apabila upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur ini direncanakan dan disusun melalui suatu program yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan instansi.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pengelola manajemen kepegawaian daerah di Pemerintah Provinsi Jawa Timur telah berupaya mendukung salah satu agenda Prioritas Bapak Gubernur Jawa Timur yaitu pelaksanaan percepatan Reformasi Birokrasi dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik melalui strategi-strategi peningkatan antara lain: 1) Peningkatan kualitas SDM Aparatur di Provinsi Jawa Timur ; 2) Peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian; 3) Peningkatan kualitas penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya (*Right Sizing*); dan 4) Peningkatan kualitas informasi kepegawaian yang diwujudkan dalam program dan kegiatan prioritas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang terencana, terarah, dan rasional, hal ini sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 38 Tahun 2009 tentang RPJMD Provinsi Jawa Timur tahun 2009-2014.

Oleh karena itu pelaksanaannya harus dapat dipertanggungjawabkan melalui media pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan terukur, agar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi setiap instansi pemerintah dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasil guna dan optimal.

Atas dasar itu sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam pengelolaan manajemen SDM aparatur di Pemerintah Provinsi Jawa Timur, disusunlah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun Anggaran 2013 yang berdasarkan pada Rencana Kinerja Tahunan (RKT) BKD Provinsi Jawa Timur tahun 2013 dengan menyetengahkan evaluasi keberhasilan dan kegagalan pada capaian kinerja tahun dimaksud.

B. Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur merupakan unit kerja yang tugas pokok dan fungsinya mempunyai kewenangan membantu Gubernur Jawa Timur dalam penyusunan kebijakan daerah dibidang kepegawaian dalam pengelolaan manajemen kepegawaian serta mengevaluasi SDM Aparatur di Jawa Timur.

Pengelolaan manajemen SDM Aparatur tersebut mulai dari perencanaan, penataan, rekrutmen, formasi dan pengembangan, mutasi, pensiun, pembinaan, pengembangan SIMPEG berbasis komputer dan pendistribusian PNS sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi serta peningkatan kesejahteraan berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja, sedangkan mengevaluasi SDM Aparatur yaitu melaksanakan penilaian uji kompetensi di Provinsi Jawa Timur sesuai ketentuan.

Berkaitan dengan penyelenggaraan tugas-tugas pokok tersebut, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mempunyai fungsi :

1. Menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program kerja di bidang kepegawaian;
2. Perumusan kebijakan teknis dan perencanaan kebutuhan pegawai, Pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier dan jabatan Pegawai Negeri Sipil;
3. Pelaksanaan kebijakan pengangkatan, pengembangan, kenaikan pangkat, pemindahan, pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan norma/peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Perumusan kebijakan pembinaan dan peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan norma, standard dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan di bidang Kepegawaian yang berlaku;
5. Penyusunan kajian peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;

6. Pelaksanaan koordinasi dan verifikasi terkait dengan permasalahan di bidang kepegawaian;
7. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait dalam perumusan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan, jabatan, dan formasi pegawai;
8. Pelaksanaan pembinaan administrasi PNSD;
9. Pengolahan dan pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian serta dokumentasi Kepegawaian berbasis elektronik;
10. Dan pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan Gubernur Provinsi Jawa Timur.

C. Struktur Organisasi

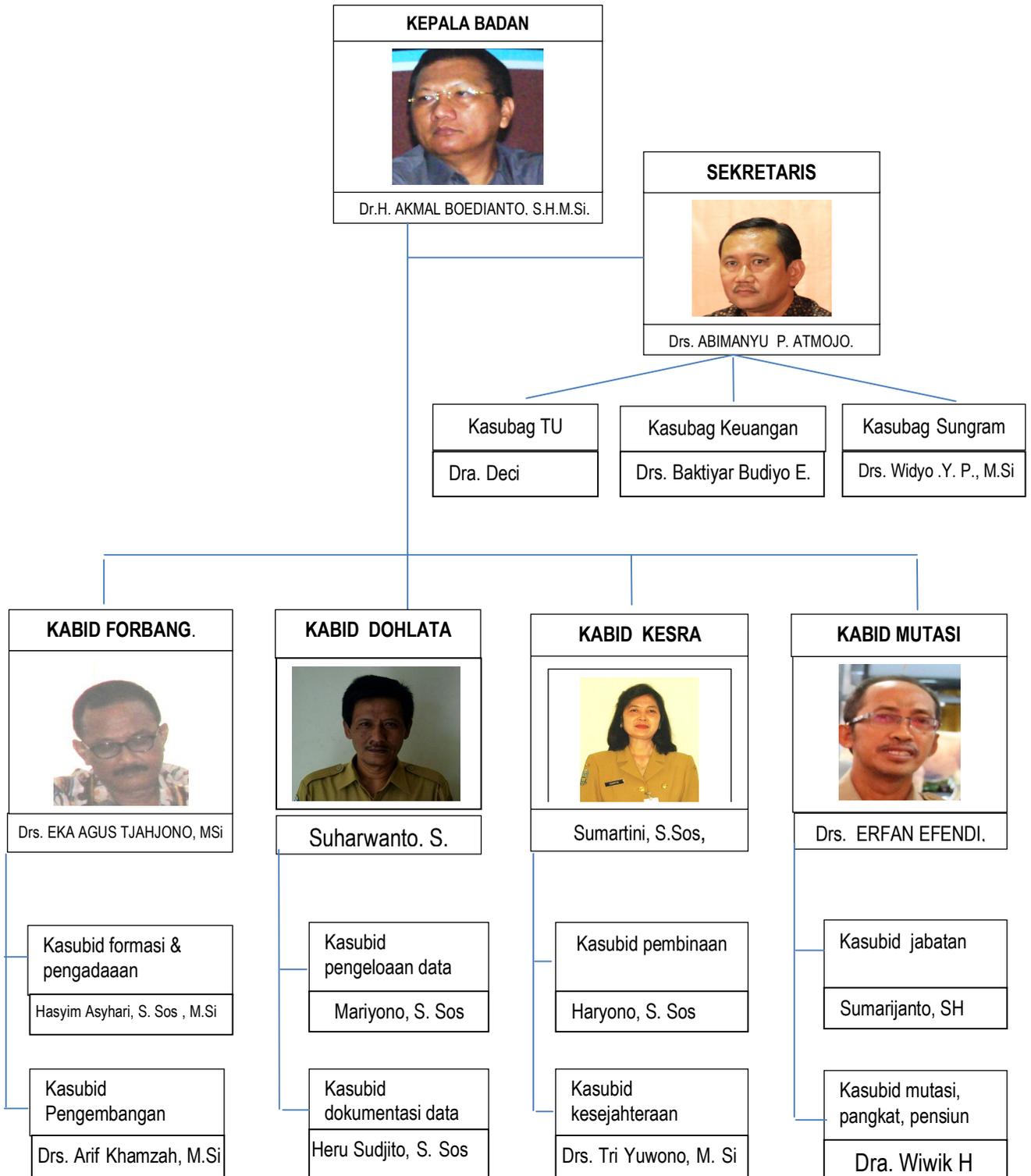
Untuk melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 110 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok dan Fungsi serta uraian tugas Sekretariat, Bidang, Sub bagian dan Sub bidang Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, maka dalam pelaksanaannya kedudukan Badan Kepegawaian Daerah sebagai unsur pendukung Gubernur Jawa Timur dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang kepegawaian daerah, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Jawa Timur melalui Sekretaris Daerah.

Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 110 Tahun 2008 tersebut terdiri dari:

1. Kepala Badan
2. Sekretariat
3. Bidang Dokumentasi dan pengolahan Data Pegawai
4. Bidang Formasi dan pengembangan Pegawai
5. Bidang mutasi Pegawai
6. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai

Selanjutnya agar mendapatkan gambaran yang lebih jelas, tentang struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur maka dapat dilihat dalam gambar 1. Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, sebagai berikut :

Gambar: 1.1
Bagan Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur
Berdasarkan Peraturan Gubernur No. 110 Tahun 2008



D. Jasa Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur merupakan pelayanan publik dalam bentuk administratif dibidang kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Adapun jenis-jenis pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yaitu:

- a. Kenaikan Pangkat ;
- b. Mutasi;
- c. Pensiun;
- d. Pengurusan kartu Askes;
- e. Pengurusan Taspen;
- f. Pengurusan kartu suami/istri;
- g. Pengurusan/rekomendasi Bapertarum;
- h. Bimbingan konseling gratis bagi PNS dan anak PNS;
- i. Penyediaan informasi kepegawaian; dan lain-lain pelayanan kepegawaian.

Jenis pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur cukup bervariasi, sehingga tidak hanya melibatkan SDM aparatur Badan Kepegawaian Daerah, akan tetapi bekerjasama dan melibatkan instansi terkait lainnya, antara lain BKN, Sekretariat Kabinet (Setkab) RI, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Kantor Regional II BKN, BKD Kabupaten/kota, PT Taspen, PT Askes, PT Bank Jatim. Kerjasama tersebut dengan maksud untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, khususnya Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten/Kota se-Jawa Timur agar mendapat pelayanan yang cepat, tepat, akuntabel sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada.

E. Faktor Kunci Keberhasilan

Faktor kunci keberhasilan bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misinya antara lain yaitu:

1. Mandat formal dan kewenangan
2. Dukungan stake holder
3. Pegawai yang kompeten
4. Kepemimpinan yang kompeten
5. Informasi yang akurat
6. Sistem dan metode kerja sesuai Standart Profesional
7. Dana yang memadai

Masing-masing factor kunci keberhasilan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Mandat formal dan kewenangan

Mandat formal merupakan kewenangan yang harus dijalankan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur melalui peraturan daerah lebih dipertegas, diperjelas, peran dan kewenangan dalam manajemen kepegawaian daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, sehingga efektifitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam pemberi usulan kebijakan di bidang kepegawaian maupun sebagai pemberi informasi/jubirnya Pemerintah Provinsi Jawa Timur di bidang kepegawaian dapat terlaksana dengan baik.

2. Dukungan stake holders

Posisi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berada dibawah Gubernur Jawa Timur menunjukkan legalitasnya untuk dapat memaksimalkan agenda Gubernur dalam percepatan reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan public di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, tanpa dukungan dari stake holders yaitu seluruh kepala SKPD, pengelola kepegawaian se-Jawa Timur, BKN, dan kementerian Men PAN sangat diperlukan bahkan menjadi prasyarat keberhasilan.

3. Pegawai yang kompeten

Pergeseran paradigma dari *Penguasa* menjadi *Pelayan*; *Output* menjadi *Outcomes*; dan perubahan perkembangan teknologi, maka seiring dengan perubahan tersebut diimbangi dengan perkembangan pegawai yang berkompeten yang dapat menyesuaikan perubahan tersebut. Oleh karena Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam merekrut pegawai selalu berbasis pada kompetensi maupun kebutuhan organisasi, sehingga SDM Aparatur yang akan datang dapat menjadi asset intellectual capital yang dimiliki oleh organisasi yang bersangkutan.

4. Kepemimpinan yang kompeten

Arti penting keberadaan para eksekutif (pimpinan) suatu organisasi terletak pada fungsinya dalam menumbuhkan keselarasan visi dan misi organisasi dengan cara mencapai tujuan tersebut. Pencapaian tujuan agar efektif baik terkait masalah teknis, karakter social dari organisasi termasuk karakter pegawai, dan proses dalam pencapaian tujuan, maka factor kepemimpinan yang kompeten sangatlah diperlukan.

5. Informasi yang akurat

Informasi yang akurat merupakan data yang telah diolah sedemikian rupa, sehingga menjadi suatu informasi yang berguna dan dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2012 telah memantapkan

dan memperdalam data base kepegawaian melalui modul data exchange ke aplikasi SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, sebab informasi yang akurat merupakan factor keberhasilan dalam pelayanan kepegawaian, pangkat, pemberhentian, mutasi, dan pelayanan kepegawaian lainnya.

6. Sistem dan Metode Kerja Sesuai dengan Standart Profesional

Penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dituntut adanya system dan mekanisme, metode kerja atau Standart Operasional, harus jelas dan bahkan harus diinformasikan, serta dibuatkan bagan/papan, sehingga system dan prosedur maupun SOP dapat meningkatkan kualitas pelayanan sesuai dengan standart profesional (ISO;2008:9001). Oleh karena itu system dan mekanisme kerja merupakan factor kunci keberhasilan dalam pelaksanaan peningkatan pelayanan di bidang kepegawaian.

7. Dana yang memadai

Dana atau anggaran yang memadai akan memperlancar kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, tanpa adanya dukungan dana, maka pelaksanaan program dan kegiatan tidak akan berhasil dan berjalan sesuai rencana yang ditetapkan. Oleh karena itu dana yang memadai merupakan factor keberhasilan dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

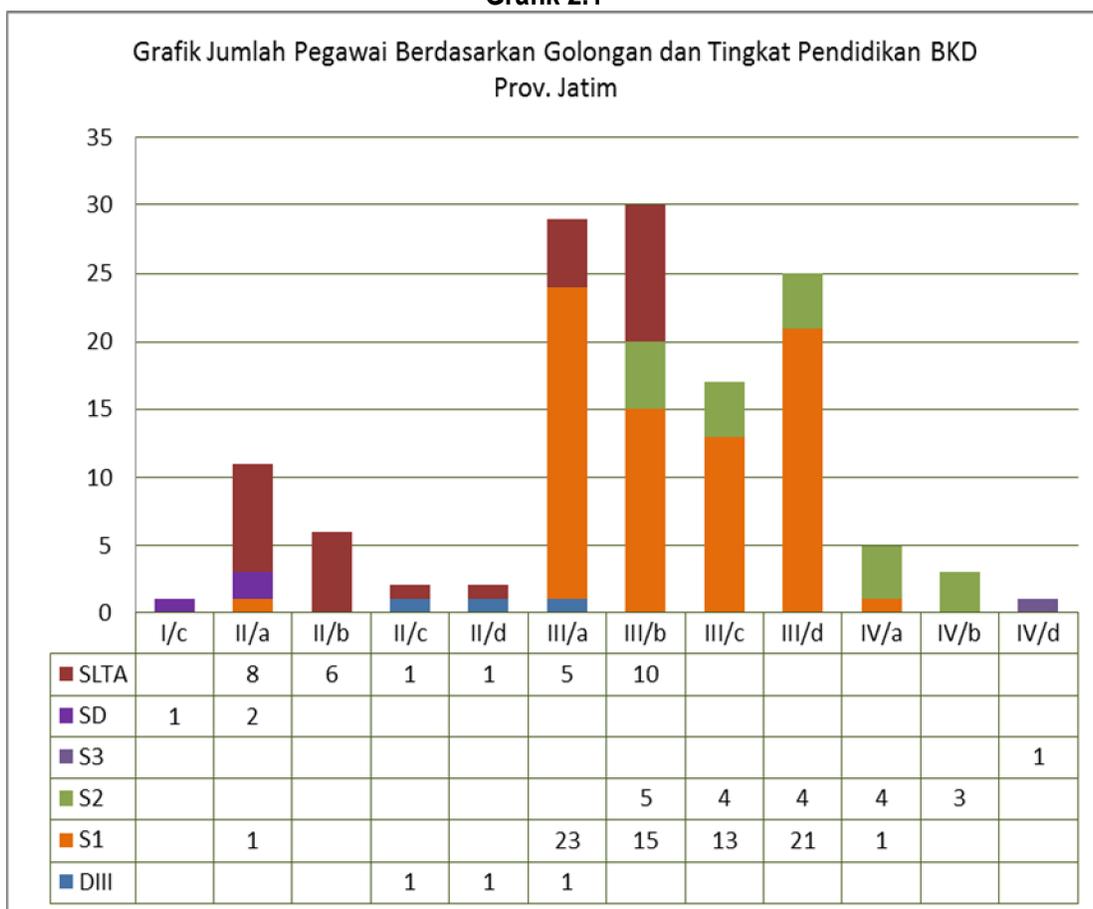
F. Profil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

1. SDM Aparatur Badan Kepegawaian Daerah

Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta aktif dari SDM organisasi tersebut, demikian pula halnya dengan SDM Aparatur dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang merupakan satu kesatuan individu yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu prasyarat utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM yang terampil, mampu, kompeten dan berdayaguna.

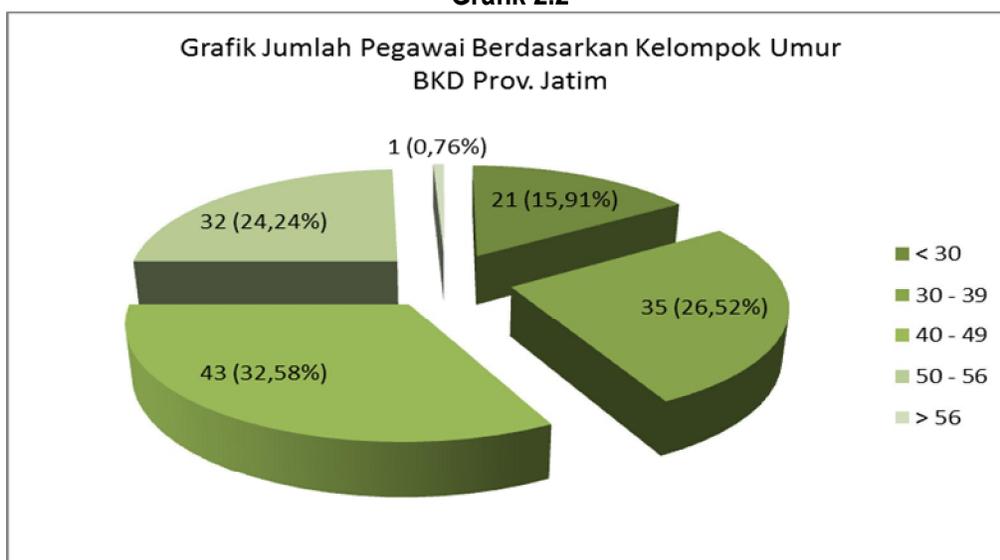
Dapat digambarkan bahwa berdasarkan keadaan bulan Desember 2013, jumlah SDM Aparatur atau PNS dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebanyak **132 orang**, dengan klasifikasi berdasarkan pangkat, golongan dan jenjang pendidikan sebagaimana dapat dilihat pada grafik 2.1 sebagai berikut :

Grafik 2.1



Pada grafik 2.1 diatas dapat dilihat bahwa secara umum kondisi PNS Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur rata-rata memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikannya yaitu sebanyak **74** orang adalah berpendidikan Sarjana (**S1**) dan **20** adalah berpendidikan Pasca Sarjana (**S2**), bahkan terdapat 1 orang (Kepala Badan) dengan tingkat pendidikan **S3**, sedangkan untuk tingkat pendidikan **D III** terdapat **3** orang dan **SLTA** sebanyak **31** orang, sedangkan untuk tingkat pendidikan yang paling rendah yakni **SD** sejumlah **3** orang, dengan kata lain bahwa pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki PNS dilingkungan BKD Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya adalah cukup baik dan potensial.

Grafik 2.2



Sumber SIMPEG Desember 2013

Dari grafik 2.2 diatas dapat diamati bahwa pegawai atau SDM aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang berusia diantara 30 s/d 49 tahun masih merupakan kelompok terbesar atau mayoritas yakni sebesar **59,09 %** bahwa kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur benar-benar ditunjang oleh SDM aparatur yang relatif masih produktif serta etos kerja tinggi yang umumnya ada pada rentang usia tersebut.

Demikian juga bila dikaitkan dengan isu pengarusutamaan-gender (*gender mainstreaming*), maka perbandingan jumlah pegawai laki-laki dengan perempuan dilingkungan BKD Provinsi Jawa Timur menunjukkan angka yang cukup proporsional dan berimbang, yakni : **61,36 %** pegawai laki-laki dan **38,64 %** pegawai perempuan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar Grafik 2.2 dibawah ini :

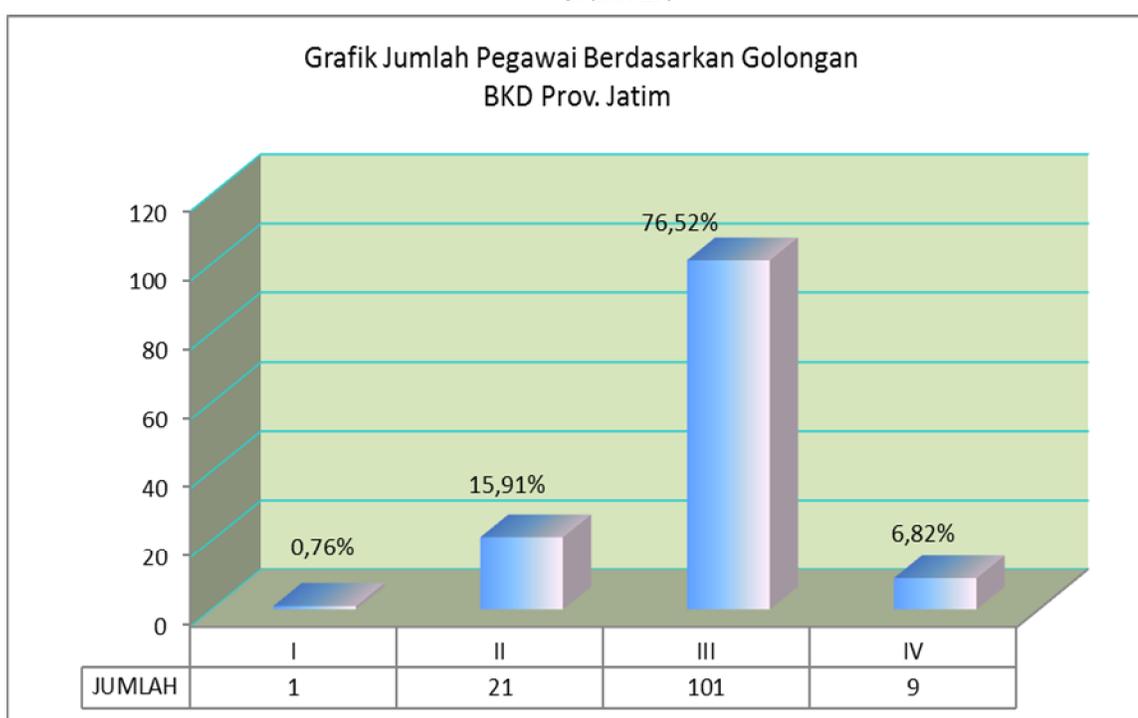
Grafik 2.2



Sumber SIMPEG Desember 2013

Sedangkan jika mengamati prosentase jumlah pegawai BKD Provinsi Jawa Timur berdasarkan **Golongan** (Tabel 2.3 dibawah) menunjukkan bahwa Pegawai dengan Golongan III merupakan golongan pegawai terbanyak (**76,52 %**). Sedangkan Pegawai Golongan terendah yakni Golongan I hanya 1 orang atau kurang dari **1 %** dan pegawai dengan Golongan tertinggi yakni Golongan IV sebanyak **9 orang (6,82 %)**. Hal ini menunjukkan bahwa struktur pegawai di BKD Provinsi Jawa Timur jika dilihat dari aspek golongan pegawai, tidak menunjukkan struktur piramida, melainkan menggelembung di tengah (yakni **Golongan III** sebesar = **76,52 %**) yang dapat diasumsikan bahwa sudah sesuai dengan kebutuhan oraganisasi yang menjalankan fungsi manajemen SDM Aparatur.

Grafik 2.3



Sumber SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Desember 2013

2. Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian Daerah

Sarana dan prasarana merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dalam hubungan langsung dengan pelayanan kepegawaian yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan pelayanan publik memerlukan sekali sarana dan prasarana, baik itu perlengkapan, peralatan, kendaraan operasional pelayanan, jaringan komunikasi, tempat duduk tamu, TV, dan

sarana pendukung pelayanan lainnya harus memadai agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa pelayanan kepegawaian.

Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam penyelenggaraan pelayanan publik bidang kepegawaian dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel: 1.4.
Sarana dan Prasarana BKD Provinsi Jawa Timur
Terkait langsung dengan pelayanan

No.	Nama barang	Jumlah	Keterangan
1.	Tanah		
2.	bangunan	3 bangunan	baik
3.	Komputer		
4.	Fortal jaringan (Web site)	1 paket	aktif
5.	Jaringan LAN	1 Paket	aktif
6.	Ruang frond desk pelayanan	1 ruangan	baik
7.	Meja tamu	3 Set	baik
8.	Kendaraan operasional		
	a. Roda 4	6 Buah	Baik
	b. Roda 2	24 Buah	baik
9.	Genset dan rumah genset	1 paket	baik

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha (barang) BKD 2013,

G. Sistematika Penyajian

Pada dasarnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini mengkomunikasikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur selama satu tahun anggaran 2013. Capaian kinerja (performance results) 2013 tersebut merupakan perbandingan antara penetapan kinerja (performance agreement) dengan Realisasi Kinerja 2013 sebagai tolok ukur keberhasilan tahunan organisasi dan didukung oleh data-data yang rasional.

Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan indentifikasinya sejumlah celah kinerja (performance gap) bagi perbaikan kinerja di masa datang, dengan pola pikir seperti itu, sistematika penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2013 adalah sebagai berikut ini.

Bab I – menguraikan pendahuluan, menjelaskan secara ringkas latar belakang, tugas pokok dan fungsi, struktur organisasi, jasa pelayanan, profil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur;

Bab II – menguraikan Rencana Strategis, menjelaskan berbagai kebijakan umum di bidang Kepegawaian di Provinsi Jawa Timur, rencana strategis periode tahun 2009 - 2014 dan penetapan kinerja atau perjanjian kerja dengan Bp. Gubernur Jawa Timur untuk tahun 2013.

Bab III – menguraikan Akuntabilitas Kinerja, menjelaskan pengukuran capaian kinerja tahun 2013 dan analisis pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur terhadap indicator kinerja utama (IKU) dikaitkan dengan pertanggungjawaban keuangan terhadap pencapaian sasaran strategis untuk tahun 2013.

Bab IV – menguraikan Penutup, menjelaskan simpulan menyeluruh dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2013 ini dan menguraikan rekomendasi, dan saran yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa yang akan datang.

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

1. RENCANA STRATEGI

1. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2014 dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Pemerintah Provinsi Jawa Timur, serta untuk memantapkan proses pencapaian sasaran-sasaran strategis, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur melakukan revisi atau perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) dan menetapkan Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yaitu sebagai berikut:

Visi : “Mewujudkan Aparatur Birokrasi Jawa Timur Bersih dan Profesional yang Makmur dan Berakhlak”

Berdasarkan Visi yang telah dirumuskan tersebut, maka selanjutnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menjabarkannya ke dalam Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk menyelaraskan gerak dan langkah mewujudkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai. Adapun misi yang telah dirumuskan dalam perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut :

Misi : “Memberikan Kontribusi yang Optimal demi Terwujudnya SDM Aparatur Profesional dan Sejahtera Melalui Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Berkualitas”

Guna lebih memantapkan pelaksanaan pembangunan Sumber Daya Manusia Aparatur dan untuk mewujudkan SDM Aparatur yang profesional dan memiliki kompetensi pada bidangnya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah merumuskan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai sebagai berikut :

Tujuan

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisis strategis.

Tujuan yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam rangka mendukung rencana strategis Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan

agenda program kerja Gubernur Jawa Timur salah satunya percepatan reformasi Birokrasi dan peningkatan pelayanan publik sebagai berikut:

- a. Mewujudkan SDM Aparatur atau PNS yang memiliki pengetahuan, keterampilan, disiplin, perilaku kerja produktif yang amanah, dan berdedikasi tinggi;
- b. Mewujudkan pelayanan publik di bidang kepegawaian yang prima (Excelent Service);
- c. Mewujudkan penataan SDM Aparatur yang ideal sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi (Right Sizing);
- d. Mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat Informasi Kepegawaian Daerah di Jawa Timur.

Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan oleh instansi pemerintah dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulan atau bulanan. Sasaran diusahakan dalam bentuk kuantitatif sehingga dapat diukur, adapun keterkaitan tujuan dengan sasaran dan indikator kinerja yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. **TUJUAN 1 yaitu: “Mewujudkan SDM Aparatur atau PNS yang memiliki pengetahuan, keterampilan, disiplin, perilaku kerja produktif yang amanah, dan berdedikasi tinggi”**, sasarannya adalah meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur yang profesional, integritas dan disiplin tinggi dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut:
 1. Prosentase Pengelola kepegawaian yang mampu menyusun formasi kepegawaian dengan benar dan tepat waktu;
 2. Prosentase peserta yang lulus ujian penyesuaian ijasah;
 3. Prosentase pejabat struktural yang mengikuti dan lulus pendidikan dan latihan kepemimpinan (diklat pim);
 4. Prosentase penurunan pelanggaran hukuman disiplin dan etika pegawai;
 5. Prosentase penurunan indikasi kasus pelanggaran kepegawaian terkait masalah pidana;
 6. Prosentase Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sesuai dengan kebutuhan.

- b. **TUJUAN 2** yaitu: ” **Mewujudkan pelayanan publik di bidang kepegawaian yang prima (Excelent Service)**”, sasarannya adalah meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut;
1. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) meningkat.
- c. **TUJUAN 3** yaitu : ” **Mewujudkan penataan SDM Aparatur yang ideal sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi (Right Sizing)**”, sasarannya adalah meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja (ABK) dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut:
1. Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai;
 2. Prosentase penetapan pejabat struktural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya;
 3. Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu sesuai kebutuhan.
 4. Prosentse SKPD yang melakukan penataan pegawai.
- d. **TUJUAN 4** yaitu: ”**Mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat Informasi Kepegawaian Daerah di Jawa Timur**”, sasarannya adalah meningkatnya kualitas Informasi Kepegawaian Daerah di Provinsi Jawa Timur dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut:
1. Jumlah aplikasi pengembangan SIMPEG;
 2. Prosentase record data pegawai yang diupdating;
 3. Prosentase SKPD yang terkoneksi dengan database kepegawaian SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur;
 4. Prosentase SKPD (Provinsi, Kabupaten/kota) yang mengirim laporan update data kepegawaian (peremajaan data).

Berikut matrik hubungan tujuan, sasaran, dan indikator kinerja yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dapat dilihat pada tabel: 2.1.

Tabel: 2.1.
Hubungan Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja
BKD Provinsi Jawa Timur

TUJUAN		SASARAN	
Uraian	Indikator	Uraian	Indikator
Mewujudkan SDM Aparatur atau PNS yang memiliki pengetahuan, keterampilan, disiplin, perilaku kerja produktif yang amanah, dan berdedikasi tinggi;	Angka rata-rata hasil perhitungan Indikator SDM Aparatur yang berkualitas.	Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur atau PNS.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosentase pengelola kepegawaian yang mampu menyusun formasi pegawai dengan benar dan tepat waktu; 2. Prosentase peserta yang lulus ujian penyesuaian ijazah; 3. Prosentase pejabat struktural yang mengikuti dan lulus pendidikan dan latihan kepemimpinan (diklat pim); 4. Prosentase penurunan Jumlah pelanggaran hukuman disiplin pegawai; 5. Prosentase penurunan indikasi pelanggaran kepegawaian terkait masalah pidana; 6. Prosentase Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sesuai dengan kebutuhan.
Mewujudkan pelayanan publik di bidang kepegawaian yang prima (Excelent Service);	Angka nilai IKM naik	Meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian	Nilai IKM
Mewujudkan penataan SDM Aparatur yang ideal sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi (Right Sizing);	Angka rata-rata prosentase hasil perhitungan indikator penataan pegawai.	Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja (ABK) dan penataan pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai; 2. Prosentase penetapan pejabat struktural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya; 3. Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu sesuai kebutuhan. 4. Prosentase SKPD yang melakukan penataan pegawai.

TUJUAN		SASARAN	
Uraian	Indikator	Uraian	Indikator
Mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat Informasi Kepegawaian Daerah di Jawa Timur.	Angka rata-rata hasil perhitungan Indikator peningkatan kualitas informasi data kepegawaian daerah.	Meningkatnya kualitas Informasi Kepegawaian Daerah di Provinsi Jawa Timur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah aplikasi pengembangan SIMPEG; 2. Prosentase record data pegawai yang diupdate; 3. Prosentase SKPD yang terkoneksi dengan database kepegawaian SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur; 4. Prosentase SKPD (Provinsi, Kabupaten/kota) yang mengirim laporan update data kepegawaian (peremajaan data)

2. Strategi dan Arah Kebijakan

Untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 2009-2014 yang telah dirubah, di susun strategi sebagai berikut:

- a. Peningkatan kualitas SDM Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui pendidikan dan latihan atau In House Training, memfasilitasi tugas belajar bagi PNS yang lulus seleksi, pembinaan kedisiplinan pegawai, dan pemberian sanksi terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin kepegawaian, tindak pidana dan KKN, serta memperbaiki kualitas pengadaan seleksi CPNS agar mendapatkan CPNS yang berkualitas;
- b. Peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian yang semakin mudah, cepat, murah, bebas KKN, dan tidak diskriminatif, terutama meningkatkan kompetensi tenaga pelayanan, memperbaiki prosedur dan mekanismenya atau menyusun SOP pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur ;
- c. Peningkatan kualitas penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya agar dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya berjalan dengan efektif dan efisien melalui pendistribusian Pegawai sesuai hasil pemetaan, pengangkatan PNS dalam jabatan structural melalui system terbuka dan kompetitif sesuai dengan aturan, serta pengalihfungsikan bagi pegawai yang kelebihan dalam jabatan fungsional umum menjadi fungsional tertentu sesuai dengan kebutuhan dan hasil dari pemetaan pegawai;

- d. Peningkatan kualitas informasi kepegawaian dengan melakukan koordinasi, sinkronisasi, dan simplikasi data informasi kepegawaian daerah se-Jawa Timur dan pengembangan aplikasi sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berbasis komputer sesuai dengan perkembangan jaman atau teknologi.

Untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program lima tahun dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2009-2014 yaitu:

- 1) Upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur atau PNS yang profesional dengan tujuan terwujudnya PNS yang memiliki pengetahuan, keterampilan, integritas, disiplin, dan perilaku kerja produktif yang amanah, serta berdedikasi tinggi ditetapkan kebijakan:
 - a. Mengembangkan sistem manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis kompetensi;
 - b. Mengembangkan nilai-nilai budaya kerja, etos kerja PNS dan kedisiplinan PNS;
 - c. Menegakkan nilai-nilai netralitas, kedisiplinan PNS dan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian.
 - d. Menegakkan aturan kepegawaian dan disiplin PNS;
 - e. Mengembangkan dan meningkatkan kualitas sistem pengadaan CPNS melalui sistem CAT (Computer Assisted Test) yaitu sistem rekrutmen yang berusaha mempertemukan orang dengan sistem sehingga mengurangi pertemuan antara penyelenggara dengan pelamar atau rekrutmen diselenggarakan dengan bersih, transparan dan bebas KKN, bahkan kalau bisa seperti sistem penerimaan siswa baru dengan menggunakan internet sehingga hasil akhir atau rangkingisasi nilai dapat dipantau oleh masyarakat umum.
- 2) Upaya peningkatan kualitas pelayanan public di bidang kepegawaian dengan tujuan perubahan pola pikir dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan di bidang kepegawaian, dengan mengembangkan kualitas petugas pelayanan, kualitas sarana dan prasarana, kualitas mekanisme/prosedur/SOP pelayanan ditetapkan kebijakan:
 - a. Mengembangkan konsep indeks tingkat kepuasan masyarakat (IKM);

- b. Mengembangkan sistem informasi layanan kepegawaian dengan penyebaran pamflet, brosur, dan lainnya kepada pengguna jasa kepegawaian;
 - c. Meningkatkan standar mutu layanan kepegawaian dengan memperbaiki SOP pelayanan yang transparan, sederhana, tidak rumit, dan mudah dimengerti;
 - d. Mengembangkan dan peningkatan sarana prasarana pelayanan publik;
 - e. Pembangunan fasilitas pelayanan dalam rangka pengembangan jenis layanan;
 - f. Meningkatkan kualitas pelayanan dengan pemanfaatan teknologi informasi (Hardware dan Software) sebagai pendukung utama kelembagaan.
- 3) Upaya meningkatkan kualitas penataan SDM Aparatur yang ideal atau Right Sizing sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya, ditetapkan kebijakan:
- a. Pembagian tugas yang jelas sesuai dengan jabatan/keahlian sehingga setiap Pegawai mempunyai jabatan yang jelas, dan agar tidak terjadi in efisiensi dalam penggunaan Sumber Daya.
 - b. Pendistribusian pegawai sesuai dengan ketrampilan dan kompetensinya serta kebutuhan organisasi;
 - c. Pemetaan dan bezzeting SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi secara rutin dan berkala dalam rangka menciptakan komposisi SDM Aparatur yang ideal berdasarkan Analisis jabatan, Beban Kerja (ABK), dan perilaku;
 - d. Penilaian dan pemberdayaan pegawai terkait dengan jabatan fungsional umum untuk dialihfungsikan menjadi pegawai dengan jabatan fungsional tertentu.
- 4) Upaya meningkatkan kualitas Informasi Manajemen Kepegawaian Daerah (SIMPEG) di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan pengembangan Informasi kepegawaian daerah Kabupaten/Kota seJawa Timur dalam rangka untuk mewujudkan BKD sebagai pusat Informasi kepegawaian di Jawa Timur ditetapkan kebijakan pengembangan SIMPEG yang terintegrasi dengan SIMPEG pemerintah pusat, dan Kabupaten/kota se- Jawa Timur, melalui verifikasi data, sinkronisasi data, up dating data kepegawaian se-Jawa Timur, pengembangan aplikasi SIMPEG, serta pemuktahiran data.

3. Program dan Kegiatan Tahun 2013.

Program prioritas atau utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2013 difokuskan pada:

a) **Program Pembinaan dan Pengembangan SDM Aparatur**

Program ini bertujuan meningkatkan kedisiplinan, pengetahuan, keterampilan/keahlian, kemampuan, dan kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya baik melalui jalur pendidikan dan latihan, pendidikan formal maupun non formal melalui tugas belajar untuk peningkatan kualitas dan pengembangan PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Sedangkan sasaran program ini yaitu Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur agar meningkat pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan kemampuannya dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya serta mempunyai perilaku disiplin pegawai.

Program pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur didukung kegiatan-kegiatan yaitu :

1. Seleksi penerimaan CPNS;
2. Peningkatan kompetensi SDM Aparatur dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya dengan Sub Kegiatan; a) Fasilitasi tugas belajar; b) In House Training dan Waspim; c) pengiriman diklat pim bagi pegawai yang menduduki jabatan structural yang belum mengikuti diklat pim ; c) Fasilitasi seleksi Capra IPDN; d) Ujian dinas/penyesuaian ijasah dan ujian kompetensi gol III/d ke IV/a; dan f) Formasi dan beszetting serta pemetaan pegawai.
3. Penyelenggaraan peningkatan disiplin dank ode etik pegawai serta penghargaan, dengan sub kegiatan pemrosesan kedisiplinan Kepegawaian, pemberian penghargaan.

b) **Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik**

Program ini bertujuan meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian yang prima kepada seluruh pengguna jasa layanan kepegawaian baik masyarakat umum maupun masyarakat pegawai negeri sipil serta institusi lainnya agar didalam pelayanan dapat lebih mudah, nyaman, tepat waktu, lancar, dan ada kepastian hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.

Sasaran program ini untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian dengan memperbaiki dan mengevaluasi sistem dan mekanisme pelayanan

(prosedur), penetapan waktu, syarat dan prasyarat serta evaluasi sarana dan prasarana yang mendukung pelayanan termasuk penggunaan IT yang diwujudkan dengan penyusunan SOP pelayanan yang baik, meningkatkan kualitas SDM Aparatur pelayan, meningkatkan nilai IKM.

Pada program peningkatan kualitas pelayanan publik didukung kegiatan-kegiatan yaitu :

1. Pemantapan koordinasi pembinaan pelayanan public;
2. Monitoring dan evaluasi

c) Program Pengelolaan SDM Aparatur

Program ini bertujuan untuk penataan Sumber Daya manusia Aparatur sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kompetensinya yang berprinsip “*In The Right Place and In The Right Man*” di Jawa Timur.

Sedangkan sasaran pada program ini yaitu penataan SDM Aparatur yang ideal atau Right Sizing SDM aparatur atau Pegawai Negeri Sipil yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kompetensinya di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Pada program pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur didukung kegiatan-kegiatan yaitu :

Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya dengan Sub Kegiatan: a) Rapat kenaikan pangkat dan penentuan/evaluasi pegawai untuk mengisi jabatan fungsional tertentu ; b) Sosialisasi jabatan fungsional tertentu; c) Penataan PNS dalam Jabatan Struktural (Baperjakat); d) Serah terima jabatan (sertijab); d) penyelesaian proses penetapan kenaikan pangkat, mutasi dan pensiun.

d) Program Peningkatan Kualitas Informasi

Program peningkatan kualitas informasi ini bertujuan yaitu untuk meningkatkan kualitas informasi kepegawaian yang akurat, handal, relevan, lengkap, dan tepat waktu tentang informasi atau data kepegawaian sebagai bahan dan pedoman keputusan/kebijakan terkait dengan Informasi, analisis, penyusunan manajemen SDM Aparatur dan menjadikan BKD Provinsi Jawa Timur sebagai pusat Informasi kepegawaian di Jawa Timur.

Sedangkan sasaran dari program ini yaitu data Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Jawa Timur serta data Pegawai Negeri Sipil Kabupaten/Kota se-Jawa Timur khususnya pada PNS golongan IVa ke atas dan PNS yang mempunyai eselon II.

Pada program peningkatan kualitas pelayanan informasi didukung kegiatan-kegiatan yaitu :

Penyelenggaraan pengelolaan pelayanan informasi dan dokumentasi dengan sub kegiatan peningkatan data base untuk peningkatan tersedianya data informasi; digitelisasi data base; Sinkronisasi, verifikasi data base antara Pemerintah Provinsi, dan Kab/Kota se-Jawa Timur; Penyusunan buku Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam angka (DUK, profil, proyeksi pegawai); Pendataan ulang pegawai (pemuktahiran data).

2. RENCANA KINERJA TAHUN 2013

1. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Pada sasaran strategis meningkatnya kualitas SDM Aparatur dan didukung kegiatan antara lain: Sosialisasi/bintek formasi dan bezzeting, Ujian dinas/penyesuaian, fasilitasi tugas belajar, IHT/waspim, penyelenggaraan peningkatan disiplin PNS, dan pembinaan/sosialisasi kepegawaian dengan Indikator Kinerja Utama yaitu:
 - 1) Prosentase pengelola kepegawaian yang mampu menyusun formasi dan pengembangan pegawai dengan benar dan tepat waktu;
 - 2) Prosentase peserta yang lulus ujian penyesuaian ijasah;
 - 3) Prosentase pejabat structural yang mengikuti diklat pim II, III, dan IV;
 - 4) Prosentase penurunan pelanggaran hukuman disiplin dan etika pegawai;
 - 5) Prosentase penurunan indikasi pelanggaran pegawai terkait masalah pidana;
 - 6) Prosentase CPNS sesuai dengan kebutuhan pegawai.

- b) Pada sasaran strategis meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawai dan didukung kegiatan antara lain: pemantapan rakor kepegawaian, evaluasi dan monitoring dengan Indikator Kinerja Utama yaitu:
 - 1) Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM);

- c) Pada sasaran terwujudnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya dan didukung oleh kegiatan antara lain: penataan SDM Aparatur sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan dengan sub kegiatan rakor kenaikan pangkat, uji kompetensi pegawai, sosialisasi jabatan fungsional, analisis kepegawaian, sosialisasi penilaian kinerja pegawai, dengan Indikator Kinerja Utama yaitu:
- 1) Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai dengan hasil pemetaan pegawai;
 - 2) Prosentase penetapan pejabat structural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya;
 - 3) Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu dalam rangka penataan pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur;
 - 4) Prosentase SKPD yang melakukan penataan pegawai;
- d) Pada sasaran strategis peningkatan kualitas Informasi Kepegawaian Daerah dan didukung kegiatan penyelenggaraan pengelolaan pelayanan informasi dan dokumentasi, dengan sub kegiatan pengembangan aplikasi SIMPEG, verifikasi dan sinkronisasi data pegawai, digitalisasi data pegawai, pemuktahiran data pegawai dengan Indikator Kinerja Utama yaitu:
- 1) Jumlah aplikasi pengembangan SIMPEG;
 - 2) Prosentase record yang diupdating;
 - 3) Prosentase SKPD yang terkoneksi dengan system SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur;
 - 4) Prosentase SKPD yang mengirim laporan peremajaan data pegawai.

2. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun Anggaran 2013

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) merupakan proses mulai dari persiapan perencanaan kinerja, pelaksanaan koordinasi antara bidang-bidang di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, telaah dan evaluasi, sampai dengan penetapan anggaran yang diwujudkan didalam Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan penetapan kinerja yang diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT). Berikut Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun anggaran 2013 dapat di lihat pada table: 2.2.

Tabel: 2.2
RENCANA KINERJA TAHUNAN
TAHUN ANGGARAN 2013
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2013
1	2	3	4
Mewujudkan PNS yang memiliki pengetahuan, keterampilan, disiplin, berperilaku produktif yang amanah, dan berdedikasi tinggi.	Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur	1. Prosentase pengelola kepegawaian yang mampu menyusun formasi pegawai dengan tepat dan benar.	100%
		2. Prosentase peserta yang lulus ujian penyesuaian ihsah..	100%
		3. Prosentase pejabat struktural yang mengikuti diklat pim II, III, IV	70%
		4. Prosentase penurunan pelanggaran disiplin dan kode etik pegawai	10%
		5. Prosentase penurunan indikasi pelanggaran pegawai terkait masalah pidana.	10%
		6. Prosentase CPNS sesuai dengan kebutuhan pegawai (formasi dan bezze-ting)	40%
Mewujudkan pelayanan public dibidang kepegawaian yang prima .	Meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian	Nilai Indek kepuasan terhadap tersedianya pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur (IKM)	84
Mewujudkan penataan SDM Aparatur yang ideal sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya (Right Sizing)	Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya sesuai hasil pemetaan pegawai.	1) Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai dengan hasil pemetaan pegawai.	4%
		2) Prosentase penetapan pejabat structural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.	90%
		3) Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan umum ke jabatan fungsional tertentu	6%
		4) Prosentase SKPD yang melakukan penataan pegawai	100%

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2013
1	2	3	4
Mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai Pusat Informasi Kepegawaian daerah di Jawa Timur.	Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian	1) Jumlah Aplikasi pengembangan SIMPEG	1 Aplikasi
		2) Prosentase record yang di updating.	75%
		3) Prosentase SKPD yang terkoneksi dengan database SIMPEG BKD	70%
		4) Prosentase SKPD yang mengirim laporan data peremajaan kepegawaian.	70%

C. PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelola dari suatu organisasi pemerintah.

Tujuan khusus penetapan kinerja antara lain adalah untuk: 1) Meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja suatu organisasi; 2) Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah; 3) Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah membuat penetapan kinerja (kinerja utama) tahun anggaran 2013 yaitu pada sasaran strategis meningkatnya kualitas SDM, meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian; meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur, serta mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat informasi kepegawaian di Jawa Timur.

Sedangkan indicator kinerja, target, program, dan anggaran dapat dilihat pada lampiran laporan LAKIP ini atau lampiran penetapan kinerja dan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2013.

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%	98,7%
	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%	17,5%	175%*
	Prosentase penurunan pelanggaran kepegawaian terkait pidana.	%	10%	5,6%.	56%*
	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)					88,7%
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 ku-alitas informasi kepegawaian	1) Jumlah aplikasi pengembangan SIMPEG	Aplikasi	1	1	100%
	2) Prosentase record data pegawai yang di Updating.	%	75%	70%	93,3%
	3) Prosentase SKPD yang terkoneksi dengan SIMPEG BKD	%	70%	70%	100%
	4) 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					94,2%

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 Meningkatnya 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 penyesuaiaan 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%	17,5%	175%*	Tidak tercapai, bahkan naik

Sasaran Staregis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian	Ket
	Prosentase penurunan pelanggaran kepegawaian terkait pidana.	%	10%	5,6%	56%*	Terca-pai, turun
	Prosentase CPNS sesuai dengan kebutuhan (formasi dan bezetting)	%	40%	23%	57,5%	Tidak terca-pai
Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas SDM Aparatur (progress positif)					88,7%	
<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 professional, 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 professional, 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 $354,8/4 = 88,7\%$ 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 menghasilkan katagori **“Kurang”** dengan **nilai 175%** dan katagori **“Baik”** dengan nilai **56%**.

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
Tahun 2009-2013

INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI					Capaian Tahun 2013 %	
	2013	2009	2010	2011	2012	2013		
1	2	3	4	5	6	7	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%	-	-	-	-	17,5%	175%*	
		Pada tahun ini satuan target jumlah SK						
5. Prosentase penurunan pelanggaran kepegawaian terkait pidana.	10%	-	-	-	-	5,6%	56%*	
		Pada tahun ini satuan target jumlah SK						
6. Prosentase CPNS sesuai dengan kebutuhan.	40%	25%	-	25%	37,4%	23%	57,5%	
*Makna progress negative.								

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 ijasah 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 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 kerjanya **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
		Lem-hanas	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)
		2012	2013	
1.	Pelanggaran disiplin dan etika PNS			
	- Ringan	0	2	
	- Sedang	4	8	
	- Berat	8	11	
	total	12	21	
2.	Pelanggaran terkait masalah pidana			
	- Kriminal	8	4	2 kasus kab/kota
	- Penyalahgunaan jabatan/wewenang	0	0	
	- Korupsi	6	2	2 kasus kab/kota
	- Narkoba	2	3	1 kasus Kab/kota
	total	16	9	
3	Bantuan konseling			
	- Masalah rumah tangga	0	0	
	- Perkawinan/perceraian/kawin lagi	2	0	
	- Tindakan indisipiner	6	0	
	- Masalah Pribadi	1	0	

Sumber: Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan 2013

Pada table 3.4. pengukuran indikator prosentase penurunan pelanggaran disiplin pegawai dan etika pegawai, dan prosentase penurunan pelanggaran terkait pidana yang dilakukan oleh pegawai, pada rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 2009-2014 mulai tahun 2009 sampai dengan tahun 2012 satuan target menggunakan jumlah SK, oleh karena itu pada tahun 2013 pengukuran **Indikator Prosentase penurunan pelanggaran disiplin dan etika pegawai**, satuan target menggunakan prosentase, sehingga hanya menggambarkan keadaan tahun 2013 saja.

Pada tahun 2013 **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 75%, atau naik 9 kasus, sehingga capaian kerjanya target yang ditetapkan harusnya turun 10% dari tahun sebelumnya tidak tercapai, bahkan naik menjadi 17,5% sehingga capaian kerjanya sebesar 175% atau dengan **katagori "Kurang"** (lebih dari 100% pada makna progress negative), artinya pada tahun 2013, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur belum mampu menurunkan pelanggaran disiplin dan etika pegawai. 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.

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 43,75%, sehingga pengukuran kinerja pada tahun 2013 yaitu **56%** 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 UU No.53 tahun 2010.

Oleh karena itu untuk mempertahankan kondisi agar tingkat kedisiplinan pegawai itu baik, 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 professional, 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 bezetting 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 reformasi 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 medapatkan

gambaran akan kualitas SDM Aparatur di Pemerintah Provinsi Jawa Timur dapat dilihat pada table: 3.7. dibawah ini.

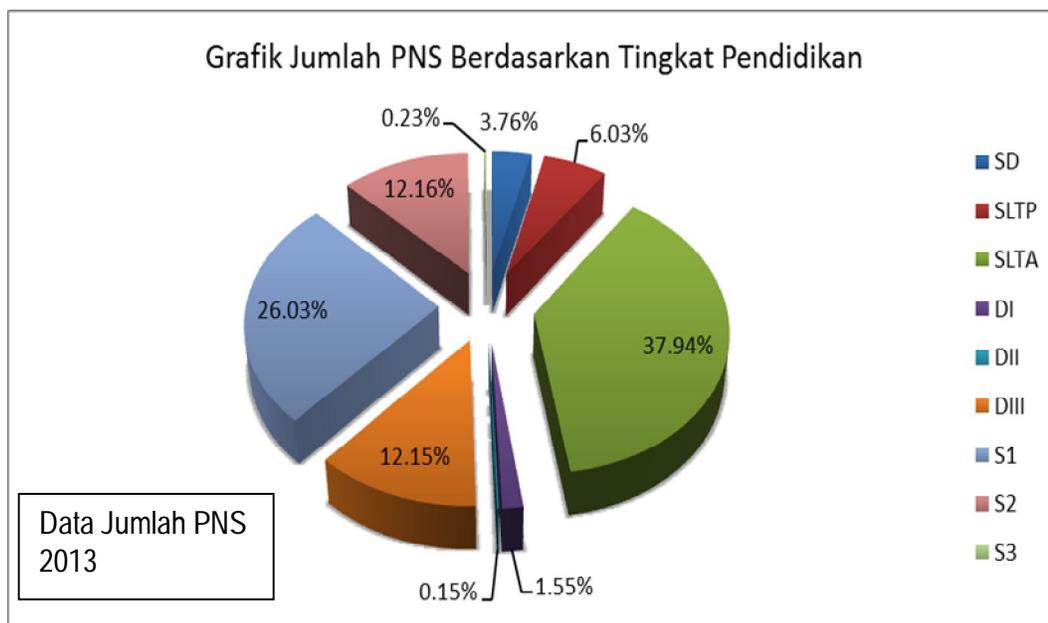
Tabel: 3.7.
Perkembangan Keadaan PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur Berdasarkan golongan, Pendidikan, Jenis Kelamin, Eselon, Per Desember 2013

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 Pendi-dikan						
	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 teutama 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 Indikator Kinerja	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 lainya 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 2013 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah mendistribusikan pegawai seluruh SKPD dalam rangka penataan pegawai, namun tidak melakukan perhitungan capaian kinerja karena dokumen pemetaan sebagai dasar perhitungan capaian kinerja baru selesai pada tahun 2011.

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 katagori 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 pelaksanaanya, 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 strukutral, 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 objektif.

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%	-	-	-	2,89%	3%	87,3%
		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pada tahun ini tidak menetapkan indikator kinerja (belum ada pemetaan pegawai) </div>					
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%
		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pada tahun ini tidak menetapkan indikator kinerja (belum ada pemetaan pegawai) </div>					
4) Prosentase SKPD yang melaksanakan penataan pegawai.	100%	-	-	-	-	75%	75%
		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Pada tahun 2009-2012 indikator ini tidak ada, baru pada tahun 2013 menjadi indikator baru </div>					

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.

Sedangka 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 kategori **“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 dan Pemerintah Kabupaten/kota untuk 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 up date, akurat, handal sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan di bidang kepegawaian dapat terwujud.

Tujuan tersebut dengan **sasaran meningkatnya kualitas informasi Kepegawaian** diukur melalui 4 (empat) 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) Jumlah aplikasi pengembangan SIMPEG	Aplikasi	1	1	100%	
	2) Prosentase record data pegawai yang diUpdating.	%	75%%	70%	93,3%	
	3) Prosentase SKPD yang terkoneksi dengan SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	%	70%	70%	100%	
	4) 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					94,95%	

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 : 98,25%)**. Hal ini dapat dilihat

dari hasil pengukuran terhadap 4 (empat) Indikator Kinerja Sasaran tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Pada **Indikator Kinerja jumlah Aplikasi pengembangan SIMPEG** pada tahun 2009 s/d 2010 tetap menggunakan aplikasi yang lama, namun pada tahun 2013 terealisasi 1 (satu) Aplikasi pengembangan SIMPEG terkait dengan Web Site BKD Jatim, sehingga terealisasi 100%, atau targetnya tercapai.

Sedangkan untuk **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 tareget 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 diberlakunya UU ASN tersebut telah melakukan penyesuaiaan, nomenklatur, jabatan, dan uraian tugas seuai 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 tidak terealisasi, dikarenakan masih belum ada jaringannya, namun pada tahun 2013 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 terealisasi sebesar 70%, sehingga capaian kinerjanya yaitu 100% atau pada katagori "Baik".

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 belum tercapai 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, sebagai 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
Tahun 2009-2012

INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI					Capaian Tahun 2013 %
	2013	2009	2010	2011	2012	2013	
3	4	5	6	7	8	9	
1) Jumlah aplikasi pengembangan SIMPEG	1 Apikasi	-	-	1 Aplikasi	2 Aplikasi	1 Apikasi	100%
2) Prosentase record data pegawai yang diUp-dating.	75%	98%	99%	97,8%	99,7%	70%	93,3%
3) Prosentase SKPD yang terkoneksi dengan jaringan database sys-tem Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	70%	-	-	-	69,2%	70%	100%
		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> Pada tahun ini tidak menargetkan indikator kinerja, dikarenakan system dan sarpras tidak mendukung, </div>					
4) Jumlah SKPD/Kab kota yang mengirim laporan update data kepegawaian.	100%	-	-	-	86,5%	86,5%	100%
		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> Pada tahun ini tidak menetapkan indikator kinerja, dikarenakan belum ada pergub, </div>					

Pada table 3.15 tahun 2009 – 2010 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tidak menetapkan indikator kinerja, baik didalam Rencana Kinerja Tahunan maupun didalam rencana anggaran kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, baru pada tahun 2011 dengan adanya perkembangan dan perubahan tehnologi maupun peraturan, maka pada tahun 2011 menetapkan indikator kinerja yaitu target 1 aplikasi dan teralisasi 1, sehingga kerjanya 100%, dan pada tahun 2012 menetapkan target 2 aplikasi

yaitu SIMPEG dan touch screen, dan terealisasi semuanya atau kinerjanya 100%, dan pada tahun 2013 menetapkan 1 aplikasi, dengan adanya UU tentang ASN, dan teralisasi 1 aplikasi atau kinerjanya 100%.

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 dilakukan 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 berbagai 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 diakses 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)	Realisasi (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 terasedianya 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, dinikn 100% lebih dikarena 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 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.

BAB IV PENUTUP

A. Simpulan

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau LAKIP merupakan pertanggungjawaban untuk mengatur dan mengendalikan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan guna tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan.

Sebagai pengelola manajemen kepegawaian daerah, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur senantiasa mengarahkan program dan kegiatan yang dilaksanakan untuk dapat mengikuti perubahan isu strategis pada lingkungan manajemen kepegawaian daerah.

Laporan LAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2013 ini disusun, sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja, dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran. Laporan dimaksud, meliputi program dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan di bidang kepegawaian daerah, mulai dari perencanaan, pengadaan pegawai, formasi dan pengembangan pegawai, perpindahan pegawai, pendistribusian dan kegiatan lainnya diwujudkan kedalam indikator kinerja.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2013 ini menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja capaian sasaran strategis yang ditunjukkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun anggaran 2013. Berbagai capaian sasaran strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Penetapan Kinerja tahun anggaran 2013.

Adapun beberapa simpulan keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun anggaran 2013 dapat diuraikan, sebagai berikut :

1. Pada sasaran strategis **meningkatnya kualitas SDM Aparatur** capaian kinerja termasuk pada katagori **“Baik” atau rata-rata 87,6%**, artinya bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas SDM Aparatur di Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui program dan kegiatan berjalan sesuai dengan target yang direncanakan, namun terkait dengan indikator kinerja prosentase CPNS yang sesuai dengan kebutuhan termasuk pada katagori **“Cukup” atau dengan nilai prosentase 57% pada rentang nilai 55%- 75%**, artinya target yang ditetapkan tidak tercapai, ketidaktercapaian target kinerja diakibatkan formasi pegawai yang diusulkan ke Pemerintah Pusat tidak terpenuhi, akan tetapi terkait dengan

capaian kinerja secara umum dengan melihat data perkembangan tingkat pendidikan PNS di Provinsi Jawa Timur, menunjukkan bahwa pendidikan S2 meningkat, dan pendidikan SLTA, SMP, dan SD ada penurunan yang cukup signifikan yaitu sekitar 1,2%.

2. Pada sasaran strategis **meningkatnya kualitas pelayanan public** capaian kinerja termasuk pada katagori **baik atau 99,50%** , artinya bahwa image atau pendapat terhadap kinerja pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2013 **sangat memuaskan**, terbukti telah mendapatkan apresiasi dan pengakuan oleh Pemerintah Pusat sebagai penyelenggara pelayanan terbaik pada tingkat nasional maupun pada tingkat Kantor Wilayah;
3. Pada sasaran **meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur** capaian kinerja termasuk pada katagori **“Baik” atau rata-rata 87,7%** , ini artinya bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam rangka penataan dan penempatan pegawai telah berjalan sesuai dengan rencana kinerja, hasil pemetaan pegawai, maupun peraturan perundangan-undangan, namun terkait dengan penataan PNS ditetapkan dalam jabatan structural masih belum berprinsip “In The Righth Man In The Right Place, dimana factor usulan, politis, dan subyektivitas mendominasi penetapan tersebut.;
4. Pada **sasaran meningkatnya kualitas informasi kepegawaian** capaian kinerja termasuk pada katagori **“Baik” atau rata-rata 94,2%**, ini berarti upaya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk menjadi pusat informasi kepegawaian di Jawa Timur cukup berhasil dengan baik, namun pada sisi lain tentang penyediaan informasi di Web Site BKD, maupun keterkaitannya dengan pusat database Pemerintah Provinsi Jawa Timur masih kurang mendapatkan perhatian.

Berbagai pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang memberikan gambaran bahwa keberhasilan dan kegagalan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif segenap semua bidang dan instansi yang terkait sangat diharapkan dalam mendukung program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang akan mendatang.

Semoga Laporan LAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2012 dapat digunakan sebagai evaluasi dan analisa program dan kegiatan dengan prinsip memegang teguh disiplin anggaran, tepat waktu dan tepat sasaran, serta dapat bermanfaat bagi pihak pelaksana dan pihak yang terkait lainnya, dalam peningkatan kualitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah selanjutnya.

B. Saran-saran

1. Pada sasaran strategis meningkatnya kualitas SDM Aparatur, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menghimbau ke semua SKPD di lingkungan Provinsi Jawa Timur untuk mengalokasikan anggaran terkait dengan pendidikan dan pelatihan, khususnya pada diklat kepemimpinan, tugas belajar, memberikan dan mempermudah bagi PNS tugas belajar dengan biaya sendiri, dan mempermudah bagi PNS yang mendapatkan fasilitas tugas belajar dari pihak lain (Pemerintah pusat, pemerintah daerah, instansi pemerintah atau swasta, maupun biaya sendiri), serta mempermudah proses ijin belajar bagi PNS yang ingin meningkatkan tingkat pendidikannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Pada sasaran meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur perlu mempertegas pelaksanaan manajemen kepegawaian dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam rangka memperkuat peran kelembagaan, sehingga dapat lebih efektif mengendalikan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Provinsi Jawa Timur, melalui kebijakan yang transparan, dan objektif, terutama pada penetapan PNS menjadi pejabat structural, agar membuat aturan yang lebih jelas dan objektif, sehingga dalam proses penataan pegawai berjalan efisien dan efektif.
3. Pada sasaran meningkatnya kualitas SDM Aparatur pada indikator prosentase CPNS sesuai kebutuhan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur harus berkoordinasi yang baik dengan Pemerintah pusat untuk dapat mendapatkan persetujuan penetapan jumlah formasi pegawai sesuai dengan target yang ditentukan (hasil pemetaan) minimal 70% dari jumlah usulan atau target rencana kinerja;
4. Pada sasaran meningkatnya kualitas informasi kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur perlu memperbaiki isi dan informasi yang disediakan di Web Site, dan juga harus mendukung program Pemerintah Jawa Timur terkait dengan program pusat database Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Demikian laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2013 yang dapat kami sajikan, semoga dapat berguna dan bermanfaat.

Surabaya, 28 Februari 2014

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR**

Dr. H. AKMAL BOEDianto, S.H., M.Si.

Pembina Utama Madya
NIP. 19570507 198503 1 014

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Instansi	:	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.
Visi	:	Mewujudkan Aparatur Birokrasi Jawa Timur Bersih dan Profesional yang Makmur dan Berakhlak.
Misi	:	Memberikan Kontribusi yang Optimal Demi Terwujudnya SDM Aparatur Profesional dan Sejahtera Melalui Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Berkualitas.
Tujuan	:	<ol style="list-style-type: none">1. Mewujudkan SDM Aparatur yang memiliki pengetahuan, keterampilan, berdisiplin, berperilaku kerja produktif yang Amanah, berdedikasi tinggi;2. Mewujudkan pelayanan public dibidang kepegawaian yang prima;3. Mewujudkan penataan SDM Aparatur yang ideal sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi (Right Sizing);4. Mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah sebagai Pusat Informasi Kepegawaian.
Tugas	:	Menyiapkan kebijakan di bidang kepegawaian, mulai dari perencanaan, penataan, rekrutmen, formasi dan pengembangan, , mutasi, pensiun, pembinaan, pengembangan SIMPEG berbasis computer, pendistribusian Pegawai Negeri Sipil sesuai kompetensi dan kebutuhan serta peningkatan kesejahteraan Pegawai berdasarkan system karier dan prestasi kerja .
Fungsi	:	<ol style="list-style-type: none">1. Menyiapkan bahan perencanaan dan program kerja terkait dengan kepegawaian;2. Merumuskan kebijakan dan perencanaan kebutuhan pegawai, pendidikan dan latihan, pengembangan karier dan jabatan Pegawai Negeri Sipil;3. Melaksanakan pengangkatan/pengadaan, kenaikan pangkat, pemindahan, pemberhentian PNS sesuai dengan norma dan ketentuan yang ada dan norma standard prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;4. Merumuskan kebijakan pembinaan dan peningkatan kesejahteraan PNS sesuai norma dan ketentuan peraturan perundang-undangan;5. Menyusun bahan kajian peraturan perundang-undangan terkait dengan permasalahan di bidang kepegawaian;6. Melaksanakan koordinasi dan verifikasi terkait dengan perumusan kebutuhan pendidikan dan latihan, jabatan, formasi, dan informasi kepegawaian;7. Pengolaan dan pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berbasis computer;8. dan pelaksanaan tugas. tugas lain yang diberikan Gubernur Jawa Timur.

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan / Formulasi Perhitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
1	1	2	3	4	5
1.	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur.	1. Prosentase pengelola kepegawaian di SKPD yang mampu menyusun formasi kepegawaian dengan benar dan tepat waktu.	Jumlah pengelola kepegawaian SKPD yang menyusun formasi kepegawaian tepat waktu dan benar dibandingkan dengan jumlah SKPD.	1. Data dari SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. 2. SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. 3. Buku-buku dan peraturan kepegawaian.	Bidang Forbang
		2. Prosentase peserta ujian dinas yang lulus.	Jumlah peserta ujian yang lulus dibandingkan dengan jumlah peserta yang ikut ujian.	1. Data dari SKPD yang mengirimkan peserta ujian dinas. 2. Rekapitulasi peserta ujian pada Sub. Pengembangan pegawai	Bidang Forbang
		3. Prosentase pejabat structural yang mengikuti Diklat pim IV, III, II.	Jumlah pejabat yg ikut diklat pim dibandingkan dengan seluruh pejabat yg ada	Rekapitulasi pejabat eselon yg mengikuti diklat pim	Bidang Forbang
		4. Prosentase penurunan penetapan keputusan pelanggaran disiplin pegawai	Jumlah pelanggaran disiplin PNS pd th berjalan dibandingkan dengan pelanggaran tahun lalu.	Rekapitulasi jumlah pelanggaran disiplin pegawai	Bidang Kesejahteraan
		5. Prosentase penurunan penetapan keputusan pelanggaran kepegawaian terkait pidana.	Jumlah pelanggaran PNS terkait dengan pidana pd th berjalan dibandingkan dengan pelanggaran tahun lalu.	Rekapitulasi jumlah pelanggaran disiplin pegawai	Bidang Kesejahteraan

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan / Formulasi Perhitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
		6. Prosentase CPNS sesuai kebutuhan pegawai (formasi dan bezzeting)	Jumlah CPNS yg sesuai dengan kebutuhan dibandingkan dengan jumlah usulan formasi pegawai	Daftar usulan formasi pegawai Di Sub Bidang pengadaan pegawai	Bidang Forbang
2.	Meningkatnya kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian.	Skor Nilai IKM Naik	Perbandingkan nilai IKM tahun lalu dengan tahun yang berjalan	1. Hasil survey tentang pelayanan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. 2. Si Sub Bidang Tata Usaha	Sekretariat
3.	Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	1. Prosentase PNS yg didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai.	Jumlah Pegawai yang didistribusikan dibandingkan dengan kebutuhan pegawai	1. Hasil rekapitulasi mutasi antar SKPD. (Kab /kota/Provinsi /Pusat) 2. Hasil Rekapitulasi mutasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.	Bidang Mutasi
		2. Prosentase penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya.	Jumlah penetapan jabatan structural sesuai dengan kebutuhan dibandingkan jumlah jabatan yang ada sesuai dengan kompetensi (persyaratan/ kualifikasi jabatan)	Ada di tim Baperjakat (terbatas dan rahasia)	Bidang Mutasi

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan / Formulasi Perhitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
		3. Prosentase pegawai yang dialih fungsikan dari jabatan fungsional umum ke fungsional tertentu.	Jumlah pegawai dg jabatan fungsional umum dialihfungsikan ke fungsional tertentu dibandingkan dengan jumlah kebutuhan jabatan fungsional tertentu	Rekapitulasi hasil pendistribusian pegawai dengan jabatan fungsioanl tertentu	Bidang Mutasi
		4. Prosentase SKPD yang melaksanakan penataan pegawai	Jumlah SKPD yg menata pegawai sesuai dengan jabatan dibandingkan dengan jumlah SKPD.	Rekapitulasi SKPD yang menata pegawai sesuai dg ketentuan.	Bidang Mutasi
4.	Meningkatnya kualitas Informasi Kepegawaian	1. Jumlah pengembangan aplikasi SIMPEG	Jumlah pengembangan aplikasi SIMPEG	Di Dokumen pengadaan aplikasi	Bidang Dohlatah
		2. Prosentase record yang di updating	Jumlah record yang diupdating dibandingkan dengan jumlah seluruh pegawai.	Hasil verikasi data	Bidang Dohlatah
		3. Prosentase SKPD yang terkoneksi dengan system SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	Jumlah SKPD yang terkoneksi dengan data SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dibandingkan dengan jumlah SKPD	Daftar SKPD yang terkoneksi dengan SIMPEG BKD	Bidang Dohlatah

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan / Formulasi Perhitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
		4. Prosentase SKPD yang mengirim/ melaporkan data kepegawaian.	Jumlah SKPD Provinsi/Kab/Kota se-Jawa Timur yang mengirimkan data peremajaan pegawai dibandingkan dengan jumlah SKPD Provinsi Jawa Timur dan jumlah Kabupaten/Koata	Rekapitulasi pengiriman laporan peremajaan data pegawai	Bidang Dohlatah

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR**

Dr. H. AKMAL BOEDIANTO, S.H, M.Si.

Pembina Utama Madya
NIP. 19570507 198503 1 014

**MATRIKS RENSTRA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR
TAHUN 2009-2014**

- VISI** : MEWUJUDKAN APARATUR BIROKRASI JAWA TIMUR BERSIH DAN PROFESIONAL YANG MAKMUR DAN BERAKHLAK.
- MISI** : MEMBERIKAN KONTRIBUSI YANG OPTIMAL DEMI TERWUJUDNYA SDM APARATUR PROFESIONAL DAN SEJAHTERA MELALUI PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN BERKUALITAS.
- TUJUAN** :
1. Mewujudkan PNS yang memiliki pengetahuan, keterampilan, disiplin, perilaku kerja produktif yang amanah, dan berdedikasi tinggi;
 2. Mewujudkan pelayanan publik di bidang kepegawaian yang prima;
 3. Mewujudkan penataan SDM Aparatur yang ideal sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi (Right Sizing);
 4. Mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat Informasi Kepegawaian di Jawa Timur.
- TUGAS** : Membantu Gubernur Jawa Timur dalam kebijakan kepegawaian daerah didalam pengelolaan manajemen kepegawaian dan pengevaluasi SDM aparatur di Provinsi Jawa Timur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- FUNGSI** :
1. Menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program kerja di bidang kepegawaian;
 2. Perumusan kebijakan teknis dan perencanaan kebutuhan pegawai, Pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier dan jabatan Pegawai Negeri Sipil;
 3. Pelaksanaan kebijakan pengangkatan, pengembangan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pendistribusian, pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan norma/peraturan perundangan-undangan yang berlaku;
 4. Perumusan kebijakan pembinaan dan peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan norma, standard dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan di bidang Kepegawaian yang berlaku;
 5. Penyusunan kajian peraturan perundangan-undangan di bidang kepegawaian;
 6. Pelaksanaan koordinasi dan verifikasi terkait dengan permasalahan di bidang kepegawaian;
 7. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait dalam perumusan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan, jabatan, dan formasi pegawai;
 8. Pengolahan dan pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian serta dokumentasi Kepegawaian berbasis elektronik;

- Tujuan 1 : Mewujudkan PNS yang memiliki pengetahuan, keterampilan, disiplin, perilaku kerja produktif yang amanah, dan berdedikasi tinggi;
 Indikator Kinerja tujuan : 1. Prosentase peserta bimtek yang mampu menyusun formasi pegawai dengan benar;
 2. Prosentase peserta yang lulus ujian dinas;
 3. Prosentase Pejabat structural yang mengikuti diklat pim IV, III, II;
 4. Jumlah penetapan keputusan pelanggaran hukuman disiplin pegawai;
 5. Jumlah penetapan keputusan pegawai terkena pelanggaran hukuman pidana ;
 6. Prosentase CPNS yang sesuai dengan kebutuhan pegawai (formasi dan bezzeting).

No.	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	TAHUN DASAR	TARGET TAHUNAN					STRATEGI PENCAPAIAN		SUMBER DATA /PENJAB
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA		2009	2010	2011	2012	2013	2014	KEBI-JAKAN	PROGRAM/KEGIATAN	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Meningkatnya kualitas SDM Aparatur	1. Prosentase peserta bimtek pelatihan yang mampu menyusun formasi pegawai dengan benar.	$\frac{\text{Jumlah dokumen formasi yang benar}}{\text{Jumlah laporan formasi SKPD}} \times 100$	100%	100%	100%	100%	100%	100%		Pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur, kegiatan Bintek	Forbang
		2. Prosentase peserta ujian dinas yang lulus.	$\frac{\text{Jumlah peserta ujian dinas yg lulus}}{\text{Jumlah seluruh peserta ujian}} \times 100$	100%	100%	100%	100%	100%	100%		Pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur, kegiatan Ujian dinas	Forbang
		3. Prosentase pejabat structural yang mengikuti Diklat pim IV, III, II.	$\frac{\text{Jumlah pejabat structural yang sudah mengikuti diklat pim}}{\text{Jumlah pejabat struktural}} \times 100$	60%	65%	70%	80%	85%	90%		Pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur, kegiatan pengiriman peserta diklat pim	Forbang
		4. Jumlah penetapan keputusan pelanggaran disiplin pegawai	Jumlah penetapan pelanggaran disiplin pegawai	15 SK	12 SK	12 SK	10 SK	10 SK	10 SK		Pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur, kegiatan pemrosesan pelanggaran disiplin PNS	Kesra
		5. Jumlah penetapan keputusan pelanggaran kepegawaian terkait pidana.	Jumlah penetapan pelanggaran pegawai terkait pidana	30 SK	23 SK	20 SK	15 SK	10 SK	10 SK		Pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur, kegiatan pemrosesan pelanggaran disiplin PNS terkait tindak pidana	Kesra
		6. Prosentase CPNS sesuai kebutuhan pegawai (formasi dan bezzeting)	$\frac{\text{Jumlah CPNS yang sesuai dengan kebutuhan}}{\text{Jumlah usulan CPNS sesuai formasi dan bezzeting pegawai}} \times 100$	40%	50%	50%	50%	50%	50%		Pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur, kegiatan pengadaan seleksi CPNS	Forbang

Tujuan 2 : Mewujudkan pelayanan public di bidang kepegawaian yang prima.
 Indikator Kinerja tujuan : Meningkatnya Indeks kepuasan public terhadap pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

No.	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	TAHUN DASAR	TARGET TAHUNAN					STRATEGI PENCAPAIAN		SUMBER DATA/ PENJAB
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA		2009	2010	2011	2012	2013	2014	KEBIJAKAN	PROGRAM/KEGIATAN	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan public di bidang kepegawaian	Meningkatnya Nilai IKM	Nilai IKM	82	82,63	82,85	83	83,25	83,50		Peningkatan kualitas pelayanan public, pengembangan standart mutu manajemen ISO: 2009:2000	Sekretariat

- Tujuan 3 : Mewujudkan penataan SDM Aparatur yang ideal sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya (Right Sizing),
 Indikator Kinerja tujuan : 1. Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan SDM Aparatur sesuai hasil pemetaan pegawai;
 2. Prosentase penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya;
 3. Prosentase pegawai yang dialih fungsikan dari jabatan fungsional umum ke fungsional tertentu;

No.	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	TAHUN DASAR	TARGET TAHUNAN					STRATEGI PENCAPAIAN		SUMBER DATA/ PENJAB
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA		2009	2010	2011	2012	2013	2014	KEBI-JAKAN	PROGRAM/KEGIATAN	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
3.	Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	1. Prosentase PNS yg didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai.	$\frac{\text{Jumlah PNS yg didistribusikan sesuai hasil pemetaan pegawai}}{\text{Jumlah jabatan fungsional umum \& tertentu yang dibutuhkan}} \times 100$	-	-	-	3,32%	6%	8%		Pengelolaan SDM Aparatur, kegiatan penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya	Mutasi
		2. Prosentase penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya.	$\frac{\text{Jumlah pejabat structural sesuai kebutuhan dan kompetensi.}}{\text{Jumlah jabatan sesuai kualifikasinya.}} \times 100$	100%	100%	100%	100%	100%	100%		Penelolaan SDM Aparatur, pengangkatan dalam jabatan, rapat tim Baperjakat	Mutasi
		3. Prosentase pegawai yang dialih fungsikan dari jabatan fungsional umum ke fungsional tertentu.	$\frac{\text{Jumlah PNS yang dialih fungsikan dari jabatan fungsional umum ke fungsional tertentu}}{\text{Jumlah jabatan fungsional tertentu \& umum yang dibutuhkan}} \times 100$	0	0	0	5,4%	6%	7%		Pengelolaan SDM Aparatur, kegiatan penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya	Mutasi

- Tujuan 4 : Mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat informasi kepegawaian daerah di Jawa Timur.
- Indikator Kinerja tujuan : 1. Jumlah aplikasi pengembangan SIMPEG;
 2. Prosentase record yang diup dating ;
 3. Prosentase SKPD (Provinsi, kab/kota) yang terkoneksi dengan system database SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur ;
 4. Jumlah SKPD (Provinsi, Kab/Kota) yang mengirim/mengentri data kepegawaian.

No.	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	TAHUN DASAR	TARGET TAHUNAN					STRATEGI PENCAPAIAN		SUMBER DATA /PENJAB
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA		2009	2010	2011	2012	2013	2014	KEBI-JAKAN	PROGRAM/KEGIATAN	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
4	Meningkatnya kualitas Informasi Kepegawaian	1. Jumlah pengembangan aplikasi SIMPEG	Jumlah pengembangan aplikasi SIMPEG	0	0	1	2	1	1		Peningkatan kualitas pelayanan informasi, pengembangan database untuk peningkatan tersedianya data dan informasi	Doklatah
		2. Prosentase record yang di updating	$\frac{\text{Jumlah record yang di updating}}{\text{Jumlah seluruh PNS}} \times 100$	100%	100%	100%	100%	100%	100%		Peningkatan kualitas pelayanan informasi, pengembangan database untuk peningkatan tersedianya data dan informasi	Doklatah
		3. Prosentase SKPD yang terkoneksi dengan system SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	$\frac{\text{Jumlah SKPD yang terkoneksi dengan jaringan database BKD}}{\text{Jumlah SKPD Provinsi, Kab/Kota}} \times 100$	0	0	0	70%	70%	70%		Peningkatan kualitas pelayanan informasi, pengembangan database untuk peningkatan tersedianya data dan informasi	Doklatah
		4. Prosentase SKPD yang mengirim/melaporkan data kepegawaian.	$\frac{\text{Jumlah SKPD yang mengirim/mengentri database kepegawaian}}{\text{Jumlah seluruh SKPD Provinsi, Kab/Kota}} \times 100$	0	0	0	89%	90%	90%		Peningkatan kualitas pelayanan informasi, pengembangan database untuk, peningkatan tersedianya data dan informasi	Doklatah

**RENCANA KINERJA TAHUNAN
TAHUN ANGGARAN 2013
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2013
1	2	3	4
Mewujudkan SDM Aparatur yang memiliki pengetahuan, keterampilan, disiplin, berperilaku kerja produktif dan amanah, dan berdedikasi tinggi.	Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur	1) Prosentase Pengelola Kepegawaian di SKPD yang mampu menyusun formasi pegawai dengan benar dan tepat waktu.	100%
		2) Prosentase peserta yang lulus ujian penyesuaian ijazah	100%
		3) Prosentase pejabat structural yang mengikuti diklat pim IV, III, dan II.	70%
		4) Prosentase penurunan pelanggaran disiplin dan etika PNS.	10 %
		5) Prosentase penurunan indikasi kasus pidana yang melibatkan PNS.	10 %
		6) Prosentase CPNS sesuai dengan kebutuhan pegawai (formasi dan bezeeting pegawai).	40%
Mewujudkan pelayanan public dibidang kepegawaian yang prima.	Meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian	Nilai Indeks kepuasan terhadap tersedianya pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur (IKM)	84%

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2013
Mewujudkan penataan SDM Aparatur yang ideal sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya (Right Sizing)	Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya berdasarkan analisa jabatan dan analisa beban kerja.	1) Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai.	4%
		2) Prosentase penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya.	90%
		3) Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu dalam rangka penataan pegawai.	2%
		4) Prosentase SKPD yang melaksanakan penataan Jabatan Fungsional tertentu.	100%
Mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi sebagai pusat Informasi Kepegawaian di Jawa Timur.	Terwujudnya pusat informasi kepegawaian se-Jawa Timur.	1) Jumlah aplikasi pengembangan SIMPEG terkait dengan perubahan jabatan fungsional umum.	1 Apikasi
		2) Prosentase data PNS yang uptodate dan akurat. (per record)	75%
		3) Prosentase SKPD dan Kab/kota yang terkoneksi dengan jaringan database SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	70%
		4) Prosentase SKPD dan Kab/kota yang mengirim/mengentri peremajaan data baik secara fisik atau on line system (computer).	100%

Surabaya, 26 Januari 2013

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR**

Dr. H. AKMAL BOEDianto, S.H., M.Si.

Pembina Utama Madya
NIP. 19570507 198503 1 014

PENETAPAN KINERJA TAHUN 2013
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Satuan Kerja Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur
 Tahun Anggaran : 2013

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Program/Kegiatan	Anggaran
1	2	3	4	5
Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia ASN (pegawai Aparatur Sipil Negara) di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.	1) Prosentase Pengelolah Kepegawaian di SKPD yang mampu menyusun formasi pegawai dengan benar dan tepat waktu.	100%	Program pembinaan dan Pengembangan Aparatur, kegiatan Meningkatkan kompetensi SDM Aparatur dalam pelaksanaan tugas dengan sub kegiatan: 1. Bimtek formasi dan bezeeting; 2. Ujian dinas; 3. Ujian Kompetensi; 4. Pengiriman diklat pim; 5. Ujian seleksi tugas belajar;	5.911.000.000,00
	2) Prosentase peserta yang lulus ujian penyesuaian ijazah	100%		
	3) Prosentase pejabat structural yang mengikuti diklat pim IV, III, dan II.	70%		
	4) Prosentase penurunan pelanggaran disiplin dan etika PNS.	10 %	Program pembinaan dan pengembangan Aparatur, kegiatan penyelenggaraan peningkatan disiplin dan kode etik pegawai dan penghargaan, dengan sub kegiatan: 1. Proses penyelesaian disiplin pegawai; 2. Inspeksi mendadak dlm rangka peneggakan disiplin pegawai; 3. Proses penyelesaian proses pelanggaran pegawai terkait pidana.	2.200.000.000,00
	5) Prosentase penurunan indikasi kasus pidana yang melibatkan PNS.	10 %		
	6) Prosentase CPNS sesuai dengan kebutuhan pegawai (formasi dan bezeeting pegawai).	40%	Program pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur dengan kegiatan seleksi penerimaan CPNS.	1.250.000.000,00
Meningkatnya Kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian	1) Nilai IKM	84	Program peningkatan kualitas pelayanan public kegiatan Pemantapan Koordinasi pembinaan pelayanan public di bidang kepegawaian dan monitoring dan evaluasi program.dan kegiatan	1.000.000.000,00

1	2	3	4	5
Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur.	1) Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai.	4%	Program pengelolaan SDM Aparatur, kegiatan penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya dengan sub kegiatan: 1. Analisis dan proses mutasi pegawai. 2. Analisa proses penetapan pejabat structural; 3. Evaluasi tim Baperjakat; 4. Analisis proses pengalihfungsikan jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu; 5. Evaluasi SKPD yang melakukan penataan pegawai.	2.600.000.000,00
	2) Prosentase penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya.	90%		
	3) Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu dalam rangka penataan pegawai.	2%		
	4) Prosentase SKPD yang melaksanakan penataan Jabatan Fungsional tertentu.	100%		
Terwujudnya pusat informasi kepegawaian se- Jawa Timur	1) Jumlah aplikasi pengembangan SIMPEG terkait dengan perubahan jabatan fungsional umum.	1 Apikasi	Program peningkatan kualitas pelayanan informasi, kegiatan penyelenggaraan pengelolaan pelayanan informasi dan dokumentasi (PPID) dengan sub kegiatan: 1. Digitalisasi data pegawai; 2. Koneksi jaringan WEB dg SKPD; 3. Penataan tatanaskah pegawai;	1.800.000.000,00
	2) Prosentase data PNS yang uptodate dan akurat. (per record)	75%		
	3) Prosentase SKPD dan Kab/kota yang terkoneksi dengan jaringan database SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	70%		
	4) Prosentase SKPD dan Kab/kota yang mengirim/mengentri peremajaan data baik secara fisik atau on line system (computer).	100%		

Jumlah seluruh anggaran murni tahun 2014 (Belanja Langsung)	:	17.786.664.000,00
1. Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	:	3.924.035.500,00
2. Program Peningkatan sarana dan prasarana	:	812.404.500,00
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur	:	108.750.000,00
4. Program Peningkatan Pembangunan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan keuangan	:	200.474.000,00
5. Program Peningkatan kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah	:	180.000.000,00
6. Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	:	1.000.000.000,00
7. Program Pembinaan dan pengembangan Aparatur	:	7.161.000.000,00
8. Program Pengelolaan SDM Aparatur	:	2.600.000.000,00
9. Program Peningkatan kualitas pelayanan informasi	:	1.800.000.000,00

Surabaya, 26 Januari 2013

GUBERNUR JAWA TIMUR

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR**

Dr. H. SOEKARWO

Dr. H. AKMAL BOEDIANTO, S.H, M.Si.

Pembina Utama Madya
NIP. 19570507 198503 1 014

**PENETAPAN KINERJA ESELON III TAHUN 2013
SEKRETARIAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Output Kegiatan)	Target	Waktu Penyelesaian	Ket
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian	1. Jumlah dokumen pelaksanaan rapat pemantapan pelayanan kepegawaian.	1 Dokumen	Januari 2013	
	2. Jumlah rancangan laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintahan Tahun 2013	1 Dokumen	Januari 2013	
	3. Jumlah rancangan laporan LKPJ gubernur tahun 2013.	1 Dokumen	Januari 2013	
	4. Jumlah rancangan laporan LPPD tahun 2013.	1 Dokumen	Januari 2013	
	5. Jumlah laporan hasil survey Indeks IKM	1 Dokumen	Desember 2013	
	6. Jumlah rancangan laporan keuangan pelaksanaan kegiatan tahun 2013. (Realisasi, neraca, dan CALK)	1 Dokumen	Januari 2013	
	7. Jumlah rancangan laporan barang dan asset Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2013.	1 Dokumen	Januari 2013	
	8. Jumlah rancangan SOP pelayanan kepegawaian	1 Dokumen	Desember 2013	
	9. Jumlah rencana kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2013	1 Dokumen	1 Januari 2013	

Surabaya, Januari 2013

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR
Selaku Pihak Kedua**

**SEKRETARIS
Selaku Pihak Pertama**

Dr. AKMAL BOEDIANTO, S.H., M.Si.
Pembina Utama Madya
NIP. 19570507 198503 1 014

Drs. ABIMANYU PONCO ATMOJO I, M.M.
Pembina Tingkat I
NIP. 19620904 199003 1 008

Catatan:

Penetapan kinerja ini mendukung tercapainya tujuan yang kedua yaitu mewujudkan pelayanan yang prima (E celent Service)

PENETAPAN KINERJA ESELON IV TAHUN 2013
SEKRETARIAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Bidang : Sekretariat
 Sub Bagian : Penyusunan Program.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Output Kegiatan)	Target	Waktu Penyelesaian	Ket
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian	1. Jumlah rencana kerja dan koordinasi dalam penyusunan laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintahan, LPPD, LKPJ, dan evaluasi program dan kegiatan Tahun 2013	1 Dokumen	Jan 2013 s/d Jan 2013	
	2. Jumlah bahan dan rancangan penyusunan laporan LKPJ gubernur tahun 2013.	1 Dokumen	Jan 2013 s/d Jan 2013	
	3. Jumlah bahan rancangan penyusunan laporan LPPD tahun 2013.	1 Dokumen	Jan 2013 s/d Jan 2013	
	4. Jumlah bahan dan koordinasi dalam rangka penyusunan rencana kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2013	1 Dokumen	Jan 2013 s/d Jan 2013	
	5. Jumlah laporan evaluasi program dan kegiatan	1 Dokumen	Desember 2013	
	6. Jumlah laporan hasil survey IKM intern Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.	1 Dokumen	Desember 2013	

Surabaya, Januari 2013

SEKRETARIS
 Selaku Pihak Kedua

KEPALA SUB BAGIAN PENYUSUNAN PROGRAM
 Selaku Pihak Pertama

Drs. ABIMANYU PONCO ATMOJO I, M.M.

Pembina Tingkat I
 NIP. 19620904 199003 1 008

Drs. WIDYO YUDO PRAYITNO, M.Si.

Pembina
 NIP. 19660228 198603 1 006

Catatan:

Penetapan kinerja ini mendukung tercapainya tujuan yang kedua yaitu mewujudkan pelayanan yang prima (E celent Service)

PENETAPAN KINERJA TAHUN 2013
STAF SEKRETARIAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Bidang : Sekretariat
 Sub Bagian : Penyusunan Program.
 Tujuan : Mewujudkan pelayanan kepegawaian yang prima (excellent service)
 Sasaran : Meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Output Kegiatan)	Target	Waktu Penyelesaian	Ket
1	2	3	4	5
TRI CAHYONO, S.Sos., M.Ak	1. Jumlah hasil analisis informasi, data, bahan bacaan, buku peraturan/perundangan sebagai bahan penyusunan laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintahan, LPPD, LKPJ, dan evaluasi program dan kegiatan. 2. Jumlah bahan penyusunan laporan LKPJ gubernur tahun 2013. 3. Jumlah hasil analisis data kepegawaian untuk mendukung penyusunan LPPD tahun 2013. 4. Jumlah hasil analisis informasi keuangan untuk mendukung laporan LAKIP 2013. 5. Jumlah hasil analisis laporan evaluasi program dan kegiatan sebagai bahan penyusunan renja 2013.	1 Draf 1 dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen	Jan 2013 s/d Jan 2013 Jan 2013 s/d Jan 2013 Jan 2013 s/d Jan 2013 Jan 2013 s/d Jan 2013 Jan 2013 s/d Jan 2013	
C. SETYO HARINI, S.H.	1. Jumlah data dan informasi bahan rancangan penyusunan laporan LPPD tahun 2013. 2. Jumlah data yang dikumpulkan untuk rencana kerja dan koordinasi dalam penyusunan laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintahan, LPPD, LKPJ, dan evaluasi program dan kegiatan Tahun 2013 3. Jumlah data yang dikumpulkan untuk penyusunan laporan LKPJ gubernur tahun 2013. 4. Jumlah data yang dikumpulkan untuk laporan evaluasi program dan kegiatan	1 bahan LPPD 1 Draf 1 bahan LKPJ 1 bahan evaluasi	Jan 2013 s/d Jan 2013 Jan 2013 s/d Jan 2013 Jan 2013 s/d Jan 2013 Jan 2013 s/d Jan 2013	
DEDY ARYA SATYA	1. Jumlah data dan informasi bahan rancangan penyusunan laporan LAKIP tahun 2013.	1 bahan LAKIP	Jan 2013 s/d Jan 2013	

	2. Jumlah data yang dikumpulkan untuk rencana kerja dan koordinasi dalam penyusunan laporan monitoring dan evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur .	1 bahan evaluasi dan monitoring	Jan 2013 s/d Jan 2013	
	3. Jumlah data yang dikumpulkan untuk penyusunan laporan LPPD gubernur tahun 2013.	1 bahan LPPD	Jan 2013 s/d Jan 2013	
	4. Jumlah data yang dikumpulkan untuk bahan penyusunan laporan hasil pelaksanaan program dan kegiatan	1 bahan hasil pelaksanaan program dan kegiatan	Jan 2013 s/d Jan 2013	

Surabaya, Januari 2013

**KEPALA SUB BAGIAN PENYUSUNAN
PROGRAM
Selaku Pihak Kedua**

**STAF SUB BAGIAN PENYUSUNAN
PROGRAM
Selaku Pihak Pertama**

Drs. WIDYO YUDO PRAYITNO, M.Si.
Pembina
NIP. 19660228 198603 1 006

1. **TRI CAHYONO, S.Sos., M.Ak.**

2. **C. SETYO HARINI, S.H.**

3. **DEDY ARYA SATYA**

Catatan:

Penetapan kinerja ini mendukung tercapainya tujuan yang kedua yaitu mewujudkan pelayanan yang prima (E celent Service)

PENETAPAN KINERJA ESELON IV TAHUN 2013
SEKRETARIAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Bidang : Sekretariat
 Sub Bidang : Sub Bagian Keuangan.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Out Kegiatan)	Target	Waktu Penyelesaian	Ket
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian	1. Jumlah dokumen perencanaan kerja di sub bagian keuangan.	1 Dokumen	Januari 2013	
	2. Jumlah rancangan draf laporan keuangan (LRA, CALK, Neraca) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2013.	1 Dokumen	31 Desember 2013	
	3. Jumlah SOP pelayanan pembayaran 1 kali gaji bagi PNS menjelang pensiun.	Dokumen	Desember 2013	
	4. Jumlah dokumen laporan pertanggung-jawaban (SPJ) keuangan.	1 Dokumen	31 Desember 2013	
	5. Jumlah laporan pengendalian kas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2013.	1 Dokumen	1 Januari 2013	

Surabaya, Januari 2013

SEKRETARIS
Selaku Pihak Kedua

KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN
Selaku Pihak Pertama

Drs. ABIMANYU PONCO ATMOJO I, M.M.

Pembina Tingkat I
 NIP. 19620904 199003 1 008

Drs. BAKTIYAR BUDIYO EKWANTO

Penata Tingkat I
 Nip. 19611006 198602 1 003

Catatan:

Penetapan kinerja ini mendukung secara tidak langsung tercapainya tujuan yang kedua yaitu mewujudkan pelayanan yang prima (E celent Service), dan tujuan yang lain.

**PENETAPAN KINERJA TAHUN 2013
STAF SEKRETARIAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Bidang : Sekretariat
 Sub Bidang : Sub Bagian Keuangan.
 Tujuan : Mewujudkan pelayanan kepegawaian yang prima (excellent service)
 Sasaran : Meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian

Nama Staf	Indikator Kinerja (Output Kegiatan)	Target	Waktu Penyelesaian	Ket
1	2	3	4	5
NINIK SETIASIH, S.H.	1. Jumlah dokumen SOP pelayanan pembayaran 1 kali gaji bagi PNS menjelang pensiun. 2. Jumlah laporan pengendalian kas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2013. 3. Jumlah laporan rekapitulasi pembayaran 1 kali gaji pegawai yang menjelang purna tugas. 4. Jumlah laporan pengendalian rekening terkait pembayaran 1 kali gaji bagi pegawai menjelang purna tugas. 5. Jumlah SPP terkait pembayaran 1 kali gaji	1 Dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen 12 Dokumen	Desember 2013 1 Januari 2013 Desember 2013 1 Januari 2013 Desember 2013	
INDAH SULISYO, S.H.	1. Jumlah dokumen laporan pertanggung-jawaban (SPJ) keuangan. 2. Jumlah laporan pengendalian kas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2013. 3. Jumlah laporan SPJ gabungan seluruh bidang di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. 4. Jumlah SPP terkait permintaan dana bidang-bidang di lingkungan . 5. Jumlah laporan pengendalian keuangan terkait rekening pembayaran ATK, Listrik, Air, pengadaan perlengkapan kantor.	1 Dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen 4 Dokumen 4 Dokumen	Desember 2013 1 Januari 2013 Desember 2013 Tiap triwulan tahun 2013 Januari 2013	
DIAN SULISTYORINI, S.E.	1. Jumlah laporan rekapitulasi pembayaran tunjangan daerah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	1 Dokumen	Desember 2013	

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Jumlah laporan rekapitulasi pembayaran uang makan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 3. Jumlah SPP terkait pembayaran uang TD dan uang makan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. 4. Jumlah laporan pengendalian keuangan terkait rekening pembayaran tunjangan daerah dan uang makan. 	<p>1 Dokumen</p> <p>2 Dokumen</p> <p>1 Dokumen</p>	<p>Desember 2013</p> <p>Tiap triwulan tahun 2013</p> <p>1 Januari 2013</p>	
I MA FARDIANA A., S.E. M.Si.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah rancangan draf laporan keuangan (LRA, CALK, Neraca) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2013. 2. Jumlah laporan hasil analisis keuangan sebagai bahan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran. 	<p>1 Draf</p> <p>1 Draf</p>	<p>Desember 2013</p> <p>Desember 2013</p>	
SUPRIYADI, S.H.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah laporan rekapitulasi SPJ seluruh bidang-bidang di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 2. Jumlah SPM pembayaran gaji pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 3. Jumlah SPM pembayaran pelaksanaan kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur . 	<p>4 Dokumen</p> <p>12 Dokumen</p> <p>60 SPM</p>	<p>Tiap triwulan tahun 2013</p> <p>Setelah tanggal 10 Setiap bulan</p> <p>2 hari Setelah pengajuan SPP</p>	
HARI PURNOMO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah laporan pengendalian rekening pembayaran lembur bagian sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 2. Jumlah laporan SPJ lembur gabungan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. 3. Jumlah laporan pengendalian keuangan terkait rekening pembayaran pemeliharaan kendaraan/service kendaraan operasional, pembelian bensin/solar. 	<p>1 Dokumen</p> <p>1 Dokumen</p> <p>4 Dokumen</p>	<p>1 Januari 2013</p> <p>Desember 2013</p> <p>Januari 2013</p>	
MUHAMMAD ROIN, S.Ag.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah laporan pengendalian rekening pembayaran pemeliharaan gedung kantor. 2. Jumlah laporan SPJ terkait pembayaran pemeliharaan gedung kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. 	<p>1 Dokumen</p> <p>1 Dokumen</p>	<p>Januari 2013</p> <p>Desember 2013</p>	

	3. Jumlah laporan pengendalian keuangan terkait rekening pembayaran pemeliharaan peralatan kantor.	1 Dokumen	Januari 2013	
SULISTIANI, S.E.	4. Jumlah laporan rekapitulasi pembayaran gaji pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	1 Dokumen	Desember 2013	
	5. Jumlah dokumen pembayaran gaji pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	12 Dokumen	Sebelum tanggal 1 setiap bulan Tahun 2013	
	6. Jumlah rencana pembayaran gaji terkait perubahan kebijakan.	1 Dokumen	Tergantung tanggal perubahan Desember 2013	
	7. Jumlah laporan rekapitulasi blangko model DK.	1 Dokumen	Desember 2013	
	8. Jumlah laporan rekapitulasi pajak pribadi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	1 Dokumen	September 2013	
	9. Jumlah laporan pengendalian terkait rekening pembayara gaji pegawai.	1 Dokumen	Desember 2013	
LUTFI ULKARNA IN, S. Adm.	1. Jumlah dokumen rencana anggaran tahun 2013 (RKA)	1 Dokumen	November 2013	
	2. Jumlah dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) tahun 2013	1 Dokumen	Januari 2013	
	3. Jumlah laporan pengendalian keuangan terkait rekening pembayaran pengadaan perlengkapan kantor.	1 Dokumen	Januari 2013	

Surabaya, Januari 2013

KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN
Selaku Pihak Pertama

STAF SUB BAGIAN KEUANGAN
Selaku Pihak Pertama

Drs. BAKTIYAR BUDIYO EKWANTO
Penata Tingkat I
Nip. 19611006 198602 1 003

1. **NINIK SETIASIH, S.H.**

2. **INDAH SULISYO, S.H.**

3. **DIAN SULISTYORINI, S.E.**

4. **I MA FARDIANA A., S.E. M.Si.**

5. **SUPRIYADI, S.H.**

6. HARI PURNOMO

7. MUHAMMAD ROIN, S.Ag.

8. SULISTIANI, S.E.

9. LUTFI ULKARNA IN, S.Adm.

Catatan:

Penetapan kinerja ini mendukung secara tidak langsung tercapainya tujuan yang kedua yaitu mewujudkan pelayanan yang prima (E celent Service), dan tujuan yang lain.

PENETAPAN KINERJA ESELON IV TAHUN 2013
SEKRETARIAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Output Kegiatan)	Target	Waktu Penyelesaian	Ket
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian	1. Jumlah rencana kerja terkait pelaksanaan kegiatan di sub bagian tata usaha.	1 Dokumen	Januari 2013	
	2. Jumlah rancangan laporan barang dan asset tak bergerak tahun 2013	2 Dokumen	Desember 2013	
	3. Jumlah laporan kepegawaian, khusus pegawai di BKD tahun 2013.	1 Dokumen	Desember 2013	
	4. Jumlah laporan pelaksanaan pemeliharaan gedung, kendaraan operasional, dan peralatan/perlengkapan kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2013.	3 Dokumen	Desember 2013	
	5. Jumlah rancangan hasil pelaksanaan survey Indeks IKM terhadap pelayanan kepegawaian.	1 Dokumen	Desember 2013	
	6. Jumlah rancangan SOP pelayanan kepegawaian	1 Dokumen	Januari 2013	

Surabaya, Januari 2013

SEKRETARIS
Selaku Pihak Kedua

KEPALA SUB BAGIAN TATA USAHA
Selaku Pihak Pertama

Drs. ABIMANYU PONCO ATMOJO I, M.M.
Pembina Tingkat I
NIP. 19620904 199003 1 008

Dra. DECI DARIA, S. Sos.
Penata Tingkat I
NIP. 19661202 199202 2 002

<p>Catatan: <i>Penetapan kinerja ini mendukung tercapainya tujuan yang kedua yaitu mewujudkan pelayanan yang prima (E celent Service)</i></p>

PENETAPAN KINERJA TAHUN 2013
STAF SEKRETARIAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Bidang : Sekretariat
 Sub Bidang : Sub Bagian Tata Usaha.
 Tujuan : Mewujudkan pelayanan kepegawaian yang prima (excellent service)
 Sasaran : Meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian

Nama Staf	Indikator Kinerja (Output Kegiatan)	Target	Waktu Penyelesaian	Ket
1	2	3	4	5
NANIK SEYANINGSIH	1. Jumlah rancangan laporan dan analisis hasil penyebaran angket survey IKM. 2. Jumlah sediaan surat jawaban terkait tupoksi sub bagian tata usaha	1 rancangan 300 surat	Desember 2013 1 jam setelah surat diterima	
PURWANINGSIH	1. Jumlah laporan rekapitulasi surat masuk dan surat keluar. 2. Jumlah angket survey pelayanan kepegawaian yang disebar ke masyarakat (PNS)	1 Dokumen 100 Angket.	Desember 2013	
RUSYANDINI PP, S. Stp.	3. Jumlah laporan dan analisis hasil penyebaran angket survey IKM. 4. Jumlah konsep jawaban surat terkait dengan tupoksi sub bagian tata usaha	1 Dokumen 500 Surat	Desember 2013 1 jam setelah surat diterima	
NURHAYATI	1. Jumlah laporan rekapitulasi pelaksanaan kunjungan tamu studi banding/kerjasama ke Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. 2. Jumlah laporan rekapitulasi pemeliharaan peralatan kantor	1 Dokumen 1 Dokumen	Desember 2013 Desember 2013	
ROHMAD NURYANTO, S.ab.	1. Jumlah bahan rekapitulasi hasil pelaksanaan survey Indeks IKM terhadap pelayanan kepegawaian. 2. Jumlah laporan rekapitulasi kenaikan pangkat, dan pensiun pegawai di BKD tahun 2013. 3. Jumlah konsep jawaban surat terkait dengan tupoksi sub bagian tata usaha	1 Dokumen 1 Dokumen 500 Surat	Desember 2013 Desember 2013 1 jam setelah surat diterima	
WAGIRAN	1. Jumlah rekapitulasi absensi pagi elektronik tingkat kehadiran pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. 2. Jumlah laporan kepegawaian, khusus pegawai di BKD tahun 2013 (Rekap kenaikan pangkat, pensiun, dan mutasi antar bagian/bidang). 3. Jumlah file pegawai yang ditata berdasarkan ketentuan kearsipan.	12 Dokumen 1 Dokumen 70 File	Desember 2013 Desember 2013 Desember 2013	

LULUK SUHARTINI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah rekapitulasi absensi sore pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. 2. Jumlah rekapitulasi tindak lanjut pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan tahun 2013. 3. Jumlah file pegawai yang ditata berdasarkan ketentuan kearsipan. 	<p>12 Dokumen</p> <p>1 Dokumen</p> <p>50 File</p>	<p>Desember 2013</p> <p>Desember 2013</p> <p>Desember 2013</p>	
SOEDJATMIKO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah laporan jumlah asset tak bergerak sampai dengan tahun 2013. 2. Jumlah laporan rekapitulasi pemeliharaan gedung kantor. 3. Jumlah laporan rekapitulasi barang pakai habis tahun 2013. 4. Jumlah laporan pengadaan barang dan jasa tahun 2013 terkait tupoksi sub bagian tata usaha 	<p>1 Dokumen</p> <p>1 Dokumen</p> <p>1 Dokumen</p> <p>30 Dokumen</p>	<p>Desember 2013</p> <p>Desember 2013</p> <p>Desember 2013</p> <p>Desember 2013</p>	
TOTOK RIDWAN, S.E.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah laporan jumlah barang dan atau asset bergerak sampai dengan tahun 2013. 2. Jumlah laporan rekapitulasi pemeliharaan gedung kantor. 	<p>1 Dokumen</p> <p>1 Dokumen</p>	<p>Desember 2013</p> <p>Desember 2013</p>	
DIDIK HARMANI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah sediaan rencana jadwal kegiatan Bp. Kepala Badan 2. Jumlah surat penting yang didistribusikan ke bidang-bidang. 3. Jumlah laporan rekapitulasi absensi tamu ke kepala Badan 	<p>28 rencana</p> <p>1.500 surat</p> <p>1 Dokumen</p>	<p>Setiap Minggu 1 scudule</p> <p>1 jam surat telah didisposisi Desember 2013</p>	
IMAM BAGUS NUGROHO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah sediaan rencana jadwal kegiatan Bp. Kepala Badan 2. Jumlah surat penting yang didistribusikan ke bidang-bidang. 	<p>20 rencana</p> <p>1.500 surat</p>	<p>Setiap Minggu 1 scudule</p> <p>1 jam surat telah didisposisi</p>	

Surabaya, Januari 2013

KEPALA SUB BAGIAN TATA USAHA
Selaku Pihak Kedua

STAF SUB BAGIAN TATA USAHA
Selaku Pihak Pertama

Dra. DECI DARIA, S. Sos.
Penata Tingkat I
NIP. 19661202 199202 2 002

1. Dra. NANIK SEYANINGSIH

2. PURWANINGSIH

3. RUSYANDINI PP, S. Stp.

4. NURHA ATI

5. ROHMAD NURYANTO, S.ab

6. WAGIRAN

7. LULUK SUHARTINI

8. SOEDJATMIKO

9. TOTOK RIDWAN, S.E.

10. DIDIK HARMANI

11. IMAM BAGUS NUGROHO

Catatan:

Penetapan kinerja ini mendukung tercapainya tujuan yang kedua yaitu mewujudkan pelayanan yang prima (E celent Service)

**PENETAPAN KINERJA ESELON III TAHUN 2013
 BIDANG DOKUMENTASI DAN PENGELOLAAN DATA PEGAWAI
 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Bidang : Dokumentasi dan Pengelolaan Data

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (output kegiatan)	Target	Waktu Penyelesaian	Ket
1	2	3	4	5
Meningkatnya kualitas Informasi Kepegawaian.	1. Jumlah dokumen Laporan updating record data pegawai ke SIMPEG sebanyak 20.314. PNS.	1 laporan	31 Desember 2013	
	2. Jumlah dokumen Laporan SKPD Provinsi/ Kab/ kota yang mengirim laporan update data dan peremajaan data kepegawaian se-Jawa timur.	1 laporan	31 Desember 2013	
	3. Jumlah dokumen laporan penataan file pegawai dan digitalisasi file pegawai.	1 laporan	31 Desember 2013	
	4. Jumlah dokumen rancangan SOP terkait pelayanan di bidang dokumentasi	1 Rancangan SOP	Mei 2013	
	5. Jumlah laporan analisis dan kajian pengembangan aplikasi SIMPEG.	1 dokumen	April 2013	

Surabaya, Januari 2013

**KEPALA BADAN
 KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI
 JAWA TIMUR**

**KEPALA BIDANG DOKUMENTASI
 DAN PENGELOLAAN DATA PEGAWAI**

Drs. AKMAL BOEDianto, S.H., M.Si.

Pembina Utama Madya
 NIP. 19570507 198503

SUMARTINI, S. Sos., M.Si.

Pembina
 NIP. 19610326 198501 1 001

atatan

Penetapan Kinerja ini mendukung tercapainya tujuan : ke empat yaitu mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat informasi kepegawaian di Jawa Timur

**PENETAPAN KINERJA ESELON IV TAHUN 2013
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Bidang : Dokumentasi dan Pengelolaan Data Pegawai.
Sub Bidang : Sub Bidang Pengolaan Data Pegawai

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (output kegiatan)	Target	Waktu Penyelesaian	Ket
1	2	3	4	5
Meningkatnya kualitas Informasi Kepegawaian.	1. Jumlah dokumen terkait penyiapan rancangan, modul, system aplikasi dalam rangka pengembangan SIMPEG.	1 Dokumen	April 2013	
	2. Jumlah dokumen rencana kerja terkait updating record data pegawai dan verifikasi data ke SIMPEG.	1 Dokumen	Januari 2013	
	3. Jumlah dokumen koordinasi dalam rangka koneksi jaringan database Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur ke SKPD dan Kabupaten/kota.	1 Dokumen	Desember 2013	
	4. Jumlah dokumentasi rancangan SOP terkait dengan pelayanan informasi kepegawaian berbasis elektronik.	1 Rancangan	Mei 2013	
	5. Jumlah rencana kebutuhan pelaksanaan kegiatan dibidang doklatah	1 Dokumen	Januari 2013	

Surabaya, Januari 2013

**KEPALA BIDANG DOKUMENTASI
DAN PENGELOLAAN DATA PEGAWAI**

**KEPALA SUB BIDANG
PENGELOLAAN DATA PEGAWAI**

SUMARTINI, S. Sos., M.Si.
Pembina
NIP. 19610326 198501 1 001

MARYONO, S. Sos.
Penata Tingkat I
NIP. 19610825 199903 1 006

atatan

Penetapan Kinerja ini mendukung tercapainya tujuan : ke empat yaitu mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat informasi kepegawaian di Jawa Timur

**PENETAPAN KINERJA ESELON IV TAHUN 2013
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Bidang : Dokumentasi dan Pengelolaan Data Pegawai.
Sub Bidang : Sub Bidang Dokumentasi Pegawai

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Output Kegiatan)	Target	Waktu Penyelesaian	Ket
1	2	3	4	5
Meningkatnya kualitas Informasi Kepegawaian.	1. Jumlah rencana kebutuhan terkait penataan file pegawai, dan tehnik penataan.	1 Dokumen	Januaril 2013	
	2. Jumlah dokumen rencana kerja terkait penataan tatanaskah file pegawai dan koordinasi file pegawai untuk digitalisasi ke system.	1 Dokumen	Januari 2013	
	3. Jumlah dokumen koordinasi dalam rangka penataan file pegawai.	1 Dokumen	Desember 2013	
	4. Jumlah dokumentasi rancangan SOP terkait dengan pelayanan pinjam file fisik data pegawai.	1 Rancangan	Mei 2013	

Surabaya, Januari 2013

**KEPALA BIDANG DOKUMENTASI
DAN PENGELOLAAN DATA PEGAWAI**

**KEPALA SUB BIDANG
DOKUMENTASI PEGAWAI**

SUMARTINI, S. Sos., M.Si.

Pembina
NIP. 19610326 198501 1 001

HERU SUDJITO, S. Sos.

Penata Tingkat I
NIP. 19660406 198502 1 002

atatan

Penetapan Kinerja ini mendukung tercapainya tujuan : ke empat yaitu mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat informasi kepegawaian di Jawa Timur

**PENETAPAN KINERJA
STAF SUB BIDANG PENGELOLAAN DATA TAHUN 2013
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Bidang : Dokumentasi dan Pengelolaan Data Pegawai.
 Sub Bidang : Sub Bidang Pengolaan Data Pegawai
 Tujuan : Mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat informasi kepegawaian di Jawa Timur.
 Sasaran Strategis : Meningkatnya kualitas Informasi Kepegawaian.

Nama Staf	Indikator Kinerja (Output Kegiatan)	Target	Waktu Penyelesaian	Ket
1	2	3	4	5
A. HARIS FUADY, ST., M.Eng	1. Jumlah record data file pegawai yang diupdating 2. Jumlah topic yang diuplog ke Wite Site Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. 3. Jumlah format, design, dan tampilan portal BKD	8 SKPD 20 Topik 5 Design	31 Des 2013 31 Des 2013 31 Des 2013	
MASLICHAN	1. Jumlah record data file pegawai yang diupdating 2. Jumlah topic yang dikumpulkan untuk diuplog ke Wite Site Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. 3. Jumlah SKPD yang diverifikasi terkoneksi dengan system aplikasi BKD	8 SKPD 20 Topik 10 SKPD	31 Des 2013 31 Des 2013 31 Des 2013	
IKA PUJI LESTARI	1. Jumlah record data file pegawai yang diupdating 2. Jumlah SPJ terkait pelaksanaan kegiatan di Sub Bidang pengelolaan data.	10 SKPD 10 SPJ	31 Des 2013 31 Des 2013	
WAHYU WIDIANINGSIH, Amd.	1. Jumlah record data file pegawai yang diupdating 2. Jumlah data/informasi terkait kepegawaian yang disajikan. 3. Jumlah dokumen rencana pengadaan barang dan jasa yang di brosing ke e-lelangprov-jatim.	10 SKPD 25 Informasi 25 paket	31 Des 2013 31 Des 2013 Januari 2013	
SUSIANTO, S.E.	1. Jumlah record data file pegawai yang diupdating 2. Jumlah SKPD yang diverifikasi data kepegawaian yang terkoneksi dengan Web Site BKD	12 SKPD	31 Des 2013	

Surabaya, Januari 2013

**KEPALA SUB BIDANG
PENGELOLAAN DATA PEGAWAI**

**STAF SUB BIDANG
PENGELOLAAN DATA PEGAWAI**

MARYONO, S. Sos.
 Penata Tingkat I
 NIP. 19610825 199903 1 006

1. HARIS UAD , ST., M.Eng

2. MASLI HAN

3. IKA PUJI LESTARI

4. WAH U WIDIANINGSIH, A .

5. SUSIANTO, S.E.

atatan

Penetapan Kinerja ini mendukung tercapainya tujuan : ke empat yaitu mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat informasi kepegawaian di Jawa Timur

**PENETAPAN KINERJA
STAF SUB BIDANG DOKUMENTASI PEGAWAI TAHUN 2013
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Bidang : Dokumentasi dan Pengelolaan Data Pegawai.
 Sub Bidang : Sub Bidang Dokumentasi Pegawai
 Tujuan : Mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat informasi kepegawaian di Jawa Timur.
 Sasaran Strategis : Meningkatkan kualitas Informasi Kepegawaian.

Nama Staf	Indikator Kinerja (Output Kegiatan)	Target	Waktu Penyelesaian	Ket
1	2	3	4	5
LILIK HARTATIK	1. Jumlah file pegawai yang ditata, dan diidentifikasi data. 2. Jumlah data pegawai yang discan.	10 SKPD 10 SKPD	31 Des 2013 31 Des 2013	
MUDJIATUN	1. Jumlah file pegawai yang ditata, dan diidentifikasi data. 2. Jumlah data pegawai yang discan.	10 SKPD 10 SKPD	31 Des 2013 31 Des 2013	
WINARNO, ST.	1. Jumlah file pegawai yang ditata, dan diidentifikasi data. 2. Jumlah data pegawai yang discan.	10 SKPD 10 SKPD	31 Des 2013 31 Des 2013	
RATIMIN, S.H.	1. Jumlah file pegawai yang ditata, dan diidentifikasi data. 2. Jumlah data pegawai yang discan.	10 SKPD 10 SKPD	31 Des 2013 31 Des 2013	
OKTAVIA SITI ROCHANI, Amd.	1. Jumlah file pegawai yang ditata, dan diidentifikasi data. 2. Jumlah data pegawai yang discan. 3. Jumlah daftar pertelaan file pegawai	10 SKPD 10 SKPD 40 SKPD	31 Des 2013 31 Des 2013 31 Des 2013	

Surabaya, Januari 2013

**KEPALA SUB BIDANG
DOKUMENTASI PEGAWAI**

**STAF SUB BIDANG
DOKUMENTASI PEGAWAI**

HERU SUDJITO, S. Sos.
 Penata Tingkat I
 NIP. 19660406 198502 1 002

1. LILIK HARTATIK

2. MUDJIATUN

3. WINARNO, ST.

4. RATIMIN, S.H.

5. OKTAVIA SITI RO HANI, A .

atatan

Penetapan Kinerja ini mendukung tercapainya tujuan : ke empat yaitu mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat informasi kepegawaian di Jawa Timur

**PENETAPAN KINERJA ESELON III TAHUN 2013
 BIDANG FORMASI DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI
 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Output Kegiatan)	Target	Waktu penyelesaian	Ket
1	2	3		
Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia ASN (pegawai Aparatur Sipil Negara) di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.	1. Jumlah dokumen terkait pelaksanaan bintek penyusun formasi pegawai .	1 Dokumen	Desember 2013	
	2. Jumlah dokumen terkait pelaksanaan ujian dinas, ujian penyesuaian ijsah, dan ujian kompetensi pegawai dengan gol III/d ke IVa.	3 Dokumen	Desember 2013	
	3. Jumlah laporan terkait pelaksanaan evaluasi dan pengiriman pejabat structural yang mengikuti diklat pim IV, III, dan II.	1 Dokumen	Desember 2013	
	4. Jumlah laporan pelaksanaan pengadaan CPNS.	1 Dokumen	Desember 2013	
	5. Jumlah rancangan SOP terkait pelayanan penerimaan CPNS, ijin/tugas belajar,	2 Rancangan	Desember 2013	
	6. Jumlah laporan evaluasi terkait perubahan nomenklatur jabatan umum dan fungsional.	1 Dokumen	Desember 2013	

Surabaya, Januari 2013

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
 PROVINSI JAWA TIMUR
 Selaku Pihak Kedua**

**KEPALA BIDANG FORMASI DAN
 PENGEMBANGANA PEGAWAI
 Selaku Pihak Pertama**

Dr. H, AKMAL BOEDianto, S.H, M.Si.
 Pembina Utama Madya
 NIP. 19570507 198503 1 014

EKA AGUS TJAHYONO, S.H., M.Si.
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19580816 198603 1 009

atatan
Penetapan kinerja ini mendukung tercapainya tujuan pertama yaitu mewujudkan SDM paratur yang memiliki pengetahuan, terampil, pro essional, disiplin, berperilaku produkti yang amanah, dan berdedikasi tinggi.

**PENETAPAN KINERJA ESELON IV TAHUN 2013
 BIDANG FORMASI DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI
 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Bidang : Formasi dan Pengembangan Pegawai
 Sub Bidang : Pengembangan pegawai

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Output Kegiatan)	Target	Waktu penyelesaian	Ket
1	2	3		
Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia ASN (pegawai Aparatur Sipil Negara)	1. Jumlah rencana kerja terkait pelaksanaan ujian dinas, ujian penyesuaian ihsah, dan ujian kompetensi pegawai dengan gol III/d ke IVa.	3 Dokumen	Januari 2013	
	2. Jumlah rencana kerja terkait pelaksanaan evaluasi dan pengiriman pejabat structural yang mengikuti diklat pim IV, III, dan II.	1 Dokumen	Januari 2013	
	3. Jumlah laporan evaluasi dan analisa kepegawaian terkait proses pelaksanaan tugas belajar bagi PNS.	1 Dokumen	Desember 2013	
	4. Jumlah rencana kerja terkait pelaksanaan ijin belajar dan memfasilitasi tugas belajar.	1 Dokumen	Januari 2013	

Surabaya, Januari 2013

**KEPALA BIDANG FORMASI DAN
 PENGEMBANGANA PEGAWAI
 Selaku Pihak Kedua**

**KEPALASUB BIDANG
 PENGEMBANGAN PEGAWAI
 Selaku Pihak Pertama**

EKA AGUS TJAHYONO, S.H., M.Si.
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19580816 198603 1 009

Drs. ARIF KHAM AH, M.Si.
 Penata Tingkat I
 NIP. 19690316 199903 1 008

atatan
Penetapan kinerja ini mendukung tercapainya tujuan pertama yaitu mewujudkan SDM paratur yang memiliki pengetahuan, terampil, pro essional, disiplin, berperilaku produkti yang amanah, dan berdedikasi tinggi.

PENETAPAN KINERJA TAHUN 2013
STAF BIDANG FORMASI DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Bidang : Formasi dan Pengembangan Pegawai
 Sub Bidang : Pengembangan pegawai
 Tujuan : Mewujudkan SDM aparatur yang memiliki pengetahuan, keterampilan, professional, disiplin, berperilaku produktif yang amanah, dan berdedikasi tinggi.
 Sasaran : Meningkatkan kualitas SDM Aparatur.

Nama Staf	Indikator Kinerja (Output Kegiatan)	Target	Waktu penyelesaian	Ket
1	2	3		
ADINA FEBRIANI, SE.	1. Jumlah sediaan SK ijin belajar. 2. Jumlah laporan rekapitulasi ijin belajar 3. Jumlah laporan rekapitulasi tugas belajar 4. Jumlah hasil laporan evaluasi ujian dinas	25 SK 1 Dokumen 1 Dokumen 35 Raport	1 hari setelah usulan berkas diterima Desember 2013 Desember 2013 1 Bulan setelah ujian.	
DANAR ANDRIYANTO, S.Sos.	1. Jumlah sediaan SK ijin belajar. 2. Jumlah laporan rekapitulasi pejabat yang dikirim diklat pim 3. Jumlah laporan rekapitulasi tugas belajar biaya sendiri/SKPD sendiri 4. Jumlah hasil laporan evaluasi ujian dinas	50 SK 1 Dokumen 1 Dokumen 50 Raport	1 hari setelah usulan berkas diterima Desember 2013 Desember 2013 1 Bulan setelah ujian.	
DEWI PRASETYO, S.Psi.	1. Jumlah sediaan SK ijin belajar. 2. Jumlah laporan rekapitulasi hasil uji kompetensi 3. Jumlah hasil laporan evaluasi ujian dinas	60 SK 1 Dokumen 40 Raport	1 hari setelah usulan berkas diterima Desember 2013 1 Bulan setelah ujian.	
JANUAR DWI PURWANTO, S.Spi	1. Jumlah sediaan SK ijin belajar. 2. Jumlah laporan rekapitulasi ijin belajar 3. Jumlah laporan rekapitulasi tugas belajar 4. Jumlah hasil laporan evaluasi ujian dinas	25 SK 1 Dokumen 1 Dokumen 60 Raport	1 hari setelah usulan berkas diterima Desember 2013 Desember 2013 1 Bulan setelah ujian.	
WIDODO BUDI ATMOKO	1. Jumlah sediaan SK ijin belajar. 2. Jumlah laporan evaluasi ujian dinas	25 SK 70 raport	1 hari setelah usulan berkas diterima Desember 2013.	
MUTI AMINAH, SE.	1. Jumlah sediaan SK ijin belajar. 2. Jumlah laporan rekapitulasi pelaksanaan IHT dan Waspim 3. Jumlah hasil laporan evaluasi ujian dinas	25 SK 1 Dokumen 35 Raport	1 hari setelah usulan berkas diterima Desember 2013 1 Bulan setelah ujian.	

SUBANDRIO	1. Jumlah sediaan SK ijin belajar. 2. Jumlah hasil laporan evaluasi ujian dinas 3. Jumlah surat yang didistribusikan	15 SK 35 Raport 100 Surat	1 hari setelah usulan berkas diterima 1 Bulan setelah ujian. Sebelum hari H	
SUWARI	1. Jumlah sediaan SK ijin belajar. 2. Jumlah hasil laporan evaluasi ujian dinas 3. Jumlah surat yang didistribusikan	20 SK 35 Raport 150 Surat	1 hari setelah usulan berkas diterima 1 Bulan setelah ujian. Sebelum hari H	

Surabaya, Januari 2013

**KEPALASUB BIDANG
PENGEMBANGAN PEGAWAI
Selaku Pihak Kedua**

**STAF SUB BIDANG PENGEMBANGAN
PEGAWAI
Selaku Pihak Pertama**

Drs. ARIF KHAM AH, M.Si.
 Penata Tingkat I
 NIP. 19690316 199903 1 008

1. **ADINA FEBRIANI, SE.**

2. **DANAR ANDRIYANTO, S.Sos.**

3. **DEWI PRASETYO, S.Psi.**

4. **JANUAR DWI PURWANTO, S.Spi**

5. **WIDODO BUDI ATMOKO**

6. **MUTI AMINAH, SE.**

7. **SUBANDRIO**

8. **SUWARI**

atatan

Penetapan kinerja ini mendukung tercapainya tujuan pertama yaitu mewujudkan SDM paratur yang memiliki pengetahuan, terampil, profesional, disiplin, berperilaku produktif yang amanah, dan berdedikasi tinggi.

**PENETAPAN KINERJA ESELON IV TAHUN 2013
 BIDANG FORMASI DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI
 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Bidang : Formasi dan Pengembangan Pegawai
 Sub Bidang : Pengadaan pegawai

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Output Kegiatan)	Target	Waktu penyelesaian	Ket
1	2	3		
Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia ASN (pegawai Aparatur Sipil Negara)	1. Jumlah rencana kerja terkait pelaksanaan bintek penyusun formasi pegawai	1 Dokumen	Januari 2013	
	2. Jumlah rencana kerja terkait pelaksanaan pemetaan dan formasi pegawai.	1 Dokumen	Januari 2013	
	3. Jumlah rencana kerja terkait pelaksanaan pengadaan CPNS.	1 Dokumen	Desember 2013	
	4. Jumlah konsep rancangan SOP terkait pelayanan penerimaan CPNS, ijin/tugas belajar,	2 Konsep	Desember 2013	
	5. Jumlah laporan evaluasi terkait perubahan nomenklatur jabatan umum dan fungsional. (UU ASN)	1 Dokumen	Desember 2013	

Surabaya, Januari 2013

**KEPALA BIDANG FORMASI DAN
 PENGEMBANGANA PEGAWAI
 Selaku Pihak Kedua**

**KEPALA SUB BIDANG PENGADAAN PEGAWAI
 Selaku Pihak Pertama**

EKA AGUS TJAHYONO, S.H., M.Si.

Pembina Tingkat I
 NIP. 19580816 198603 1 009

HASYM ASHARI, S. Sos., M.Si.

Penata Tingkat I
 NIP. 19721031 199803 1 004

atatan

Penetapan kinerja ini mendukung tercapainya tujuan pertama yaitu mewujudkan SDM paratur yang memiliki pengetahuan, terampil, profesional, disiplin, berperilaku produktif yang amanah, dan berdedikasi tinggi.

PENETAPAN KINERJA TAHUN 2013
STAF BIDANG FORMASI DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Bidang : Formasi dan Pengembangan Pegawai
 Sub Bidang : Pengadaan pegawai
 Tujuan : Mewujudkan SDM aparatur yang memiliki pengetahuan, keterampilan, professional, disiplin, berperilaku produktif yang amanah, dan berdedikasi tinggi.
 Sasaran : Meningkatkan kualitas SDM Aparatur.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Output Kegiatan)	Target	Waktu penyelesaian	Ket
1	2	3		
Drs. TAVIP AMBARDI	1. Jumlah berkas lamaran yang diteliti 2. Jumlah berkas lamaran yang memenuhi syarat untuk ditata dan diidentifikasi 3. Jumlah laporan bezzeting pegawai yang diteliti.	3.000 lamaran 2.500 berkas 15 SKPD	Sebelum test September 2013 September 2013	
RIA ELISABETH, S.Sos.	1. Jumlah berkas lamaran yang diteliti 2. Jumlah berkas lamaran yang memenuhi syarat untuk ditata dan diidentifikasi 3. Jumlah laporan bezzeting pegawai yang diteliti.	3.000 lamaran 2.570 berkas 15 SKPD	Sebelum test September 2013	
JULIA MAHARANI, S.H.	1. Jumlah berkas lamaran yang diteliti 2. Jumlah berkas lamaran yang memenuhi syarat untuk ditata dan diidentifikasi 3. Jumlah laporan bezzeting pegawai yang diteliti.	3.000 lamaran 2.600 berkas 15 SKPD	Sebelum test September 2013 September 2013	
DWI HERYANTO, SH.,M.Si.	1. Jumlah laporan rekapitulasi penetapan formasi yang disetujui. 2. Jumlah pemberkasan usulan CPNS 3. Jumlah berkas lamaran yang memenuhi syarat untuk ditata dan diidentifikasi	1 Dokumen 290 Berkas	September 2013 Desember 2013	
SRI HARYUNI, SE.	1. Jumlah berkas lamaran yang diteliti 2. Jumlah berkas lamaran yang memenuhi syarat untuk ditata dan diidentifikasi 3. Jumlah laporan SPJ pelaksanaan kegiatan di bidang formasi dan pengembangan pegawai 4. Jumlah laporan kegiatan fasilitasi tugas belajar, dan seleksi IPDN	3.000 lamaran 2.600 lamaran 7 dokumen 2 Dokumen	Sebelum test Setember 2013 Desember 2013 Desember 2013	

DESY KUSUMANINGATI, SE.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah berkas lamaran yang diteliti 2. Jumlah berkas lamaran yang memenuhi syarat untuk ditata dan diidentifikasi 3. Jumlah laporan bezzeting pegawai yang diteliti. 	<p>3.000 lamaran</p> <p>3.000 berkas</p> <p>11 SKPD</p>	<p>Sebelum test</p> <p>September 2013</p> <p>September 2013</p>	
RAJMA TRI HANDOKO, Sip	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah laporan rekapitulasi SKPD yang telah menyusun formasi kepegawaian dg benar dan tepat waktu 2. Jumlah laporan rekapitulasi jumlah peserta CPNS secara keseluruhan 3. Jumlah berkas lamaran yang memenuhi syarat untuk ditata dan diidentifikasi 4. Jumlah rancangan laporan evaluasi pelaksanaan CPNS, seleksi IPDN, fasilitasi tugas belajar 	<p>1 Dokumen</p> <p>1 Dokumen</p> <p>3.500 berkas</p> <p>3 Dokumen</p>		
RAPIYONO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah berkas lamaran yang diteliti 2. Jumlah berkas lamaran yang memenuhi syarat untuk ditata dan diidentifikasi 	<p>3.000 lamaran</p> <p>3.000 berkas</p>	<p>Sebelum test</p> <p>September 2013</p>	
SUDJATMIKO	<ol style="list-style-type: none"> 4. Jumlah laporan rekapitulasi penetapan formasi yang disetujui. 5. Jumlah pemberkasan usulan CPNS 6. Jumlah berkas lamaran yang memenuhi syarat untuk ditata dan diidentifikasi 	<p>1 Dokumen</p> <p>250 Berkas</p> <p>3.000 berkas</p>	<p>September 2013</p> <p>Desember 2013</p> <p>September 2013</p>	

Surabaya, Januari 2013

KEPALA SUB BIDANG PENGADAAN PEGAWAI
Selaku Pihak Pertama

STAF SUB BIDANG PENGADAAN PEGAWAI
Selaku Pihak Pertama

HASYM ASHARI, S. Sos., M.Si.
Penata Tingkat I
NIP. 19721031 199803 1 004

1. **Drs. TAVIP AMBARDI**

atatan

Penetapan kinerja ini mendukung tercapainya tujuan pertama yaitu mewujudkan SDM paratur yang memiliki pengetahuan, terampil, profesional, disiplin, berperilaku produktif yang amanah, dan berdedikasi tinggi.

2. RIA ELISABETH, S.Sos.

3. JULIA MAHARANI, S.H.

4. DWI HERYANTO, SH.,M.Si.

5. SRI HARYUNI, SE.

6. DES KUSUMANINGATI, SE.

7. RAJMA TRI HANDOKO, Sip

8. RAPIYONO

9. SUDJATMIKO

**PENETAPAN KINERJA ESELON III TAHUN 2013
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR
BIDANG PEMBINAAN DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI**

Bidang : Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Output Kegiatan)	Target	Waktu Penyelesaian	Ket
1	2	3	4	5
Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia ASN (pegawai Aparatur Sipil Negara)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah dokumen terkait proses penindakan penurunan pelanggaran disiplin dan etika pegawai 2. Jumlah dokumen terkait dengan proses tindakan penurunan kasus pidana yang melibatkan PNS. 3. Jumlah rancangan SOP terkait pelayanan proses penyelesaian pelanggaran kepegawaian, pelayanan konseling, pelayanan proses pengurusan Taspen, Bapeltarum, Askes. 	<p>1 Dokumen</p> <p>1 Dokumen</p> <p>4 Rancangan</p>	<p>Desember 2013</p> <p>Desember 2013</p> <p>Mei 2013</p>	

Surabaya, Januari 2013

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR
Selaku Pihak Kedua**

**Plt. KEPALA BIDANG PEMBINAAN
DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI
Selaku Pihak Pertama**

Dr. H. AKMAL BOEDianto, S.H., M.Si.

Pembina Utama Madya
NIP. 19570507 198503 1 014

Drs. ABIMANYU PONCO ATMOJO I, M.M.

Pembina Tingkat I
NIP. 19620904 199903 1 008

atatan

Penetapan kinerja ini mendukung tercapainya tujuan pertama yaitu memujudkan SDM paratur memiliki pengetahuan, keterampilan, disiplin, berperilaku produkti yang amanah, dan berdedikasi tinggi, terutama pada pembentukan SDM yang disiplin.

**PENETAPAN KINERJA ESELON IV TAHUN 2013
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR
BIDANG PEMBINAAN DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI**

Bidang : Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.
Sub Bidang : Pembinaan Pegawai

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Waktu Penyelesaian	Ket
1	2	3	4	5
Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia ASN (pegawai Aparatur Sipil Negara) di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah rencana kerja terkait penindakan penurunan pelanggaran disiplin dan etika pegawai 2. Jumlah rencana kerja terkait penindakan penurunan indikasi kasus pidana yang melibatkan PNS. 3. Jumlah rencana kerja terkait pemberian rekomendasi pegawai melakukan perjalanan dinas luar ke Luar Negeri, pelaksanaan haji, pelaksanaan umroh 4. Jumlah PNS/anak PNS yang mendapatkan konseling terkait masalah kepegawaian/KDRT, dan lain-lain. 	<p>1 Dokumen</p> <p>1 Dokumen</p> <p>3 Dokumen</p> <p>5 Orang</p>	<p>Februari 2013</p> <p>Januari 2013</p> <p>Desember 2013</p>	

Surabaya, Januari 2013

**Plt. KEPALA BIDANG PEMBINAAN DAN
KESEJAHTERAAN PEGAWAI
Selaku Pihak Kedua**

**KEPALA SUB BIDANG PEMBINAAN PEGAWAI
Selaku Pihak Pertama**

Drs. ABIMANYU PONCO ATMOJO I, M.M.

Pembina Tingkat I
NIP. 19620904 199903 1 008

HARYONO, S. Sos.

Penata Tingkat I
NIP. 19610710 198501 1 001

atatan

Penetapan kinerja ini mendukung tercapainya tujuan pertama yaitu memujudkan SDM paratur memiliki pengetahuan, keterampilan, disiplin, berperilaku produkti yang amanah, dan berdedikasi tinggi, terutama pada pembentukan SDM yang disiplin.

**PENETAPAN KINERJA TAHUN 2013
STAF SUB BIDANG PEMBINAAN PEGAWAI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Bidang : Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.
 Sub Bidang : Pembinaan Pegawai
 Tujuan Strategis : Memujudkan SDM Aparatur memiliki pengetahuan, keterampilan, disiplin, berperilaku produktif yang amanah, dan berdedikasi tinggi
 Sasaran strategis : Meningkatnya kualitas SDM Aparatur

Nama Staf	Indikator Kinerja (Output Kegiatan)	Target	Waktu Penyelesaian	Ket
1	2	3	4	5
FARIDAH ARYANI, S. Psi.	1. Jumlah berkas usulan penindakan kasus pelanggaran disiplin PNS yang ditindaklanjuti. 2. Jumlah rencana persiapan kerja dan schedule pelayanan konseling pegawai 3. Jumlah laporan rekapitulasi SK terkait penegakan disiplin pegawai dan masalah kasus pidana yang dilakukan oleh pegawai.	3 berkas 1 Dokumen 1 dokumen	1 Bln setelah usulan masuk. April 2013 Desember 2013	
HANAFAI IBRAHIM	1. Jumlah berkas usulan penindakan pelanggaran kasus pidana PNS. yang ditindaklanjuti. 2. Jumlah rencana kerja dan schedule terhadap proses penindakan pelanggaran disiplin, etika, dan kasus pidana oleh pegawai. 3. Jumlah laporan rekapitulasi kasus yang prosesnya ke BAPEK dan Inspektorat.	3 berkas 1 Dokumen 1 Dokumen	1 Bln setelah usulan masuk. Mei 2013 Desember 2013	
RISKI DIAH NORMASARI, S.H.	1. Jumlah usulan konsep SOP terkait pelayanan konseling, proses penindakan pelanggaran disiplin pegawai, dan pelanggaran terkait kasus pidana oleh pegawai. 2. Jumlah laporan LP2P 3. Jumlah laporan rekapitulasi penyeteroran LP2P	3 Konsep 1 Dokumen 1 Dokumen	Desember 2013 Oktober 2013 Oktober 2013	
FARISTIAN MARGANARITA, S.H.	1. Jumlah rencana kerja dan bahan/pasal-pasal peraturan kepegawaian untuk proses penindakan pelanggaran disiplin pegawai dan kasus pidana oleh pegawai PNS. 2. Jumlah rancangan laporan penyelesaian proses peningkatan disiplin dan etika pegawai.	1 Dokumen 1 Dokumen	Desember 2013 Desember 2013	

RUDI HERMANTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah usulan SK yang diketik untuk kasus peneggakan disiplin pegawai. 2. Jumlah form LP2P yang akan didistribusikan. 3. Jumlah rekapitulasi laporan LP2P 	<p>3 usulan SK</p> <p>20 SKPD</p> <p>1 Dokumen</p>	<p>5 hari setelah bahan/konsep disediakan Agustus 2013</p> <p>Agustus 2013</p>	
BUSAHERI YANTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah usulan SK yang diketik untuk kasus peneggakan disiplin pegawai terkait kasus pidana oleh pegawai 2. Jumlah form LP2P yang akan didistribusikan. 3. Jumlah rekapitulasi laporan masalah perceraian. 	<p>5 usulan SK</p> <p>20 SKPD</p> <p>1 Dokumen</p>	<p>5 hari setelah bahan/konsep disediakan Agustus 2013</p> <p>Agustus 2013</p>	

Surabaya, Januari 2013

KEPALA SUB BIDANG PEMBINAAN PEGAWAI
Selaku Pihak Kedua

STAF BIDANG PEMBINAAN PEGAWAI
Selaku Pihak Pertama

HARYONO, S. Sos.
Penata Tingkat I
NIP. 19610710 198501 1 001

1. FARIDAH ARYANI, S. Psi

2. HANAFI IBRAHIM

3. RISKI DIAH NORMASARI, S.H.

4. FARISTIAN MARGANARITA, S.H.

5. RUDY HERMANTO

6. BUSAHERI YANTO

atatan

Penetapan kinerja ini mendukung tercapainya tujuan pertama yaitu memujudkan SDM paratur memiliki pengetahuan, keterampilan, disiplin, berperilaku produkti yang amanah, dan berdedikasi tinggi, terutama pada pembentukan SDM yang disiplin.

**PENETAPAN KINERJA ESELON IV TAHUN 2013
 BIDANG PEMBINAAN DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI
 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Bidang : Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.
 Sub Bidang : Kesejahteraan Pegawai

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Output Kegiatan)	Target	Waktu Penyelesaian	Ket
1	2	3	4	5
Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia ASN (pegawai Aparatur Sipil Negara) di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.	1. Jumlah rancangan peraturan/keputusan Gubernur terkait dasar pemberian tunjangan kesejahteraan pegawai (TPP), pemberian penghargaan/uang bagi pegawai yang berprestasi.	2 Rancangan	Desember 2013	
	2. Jumlah rencana kerja terkait pembekalan bagi PNS yang akan purna tugas.	1 Dokumen	Desember 2013	
	3. Jumlah rancangan SOP terkait pelayanan pemberian rekomendasi Bapeltarum/bantuan pembangunan perumahan, proses penyelesaian pembayaran Taspen, proses penyelesaian perumahan dinas/pegawai.	3 Rancangan	Desember 2013	
	4. Jumlah rencana kerja terkait pemberian penghargaan satya lencana bagi pegawai.	1 Dokumen	Januari 2013	

Surabaya, Januari 2013

**Plt. KEPALA BIDANG PEMBINAAN DAN
 KESEJAHTERAAN PEGAWAI
 Selaku Pihak Kedua**

**KEPALA SUB BIDANG KESEJAHTERAAN
 PEGAWAI
 Selaku Pihak Pertama**

Drs. ABIMANYU PONCO ATMOJO I, M.M.

Pembina Tingkat I
 NIP. 19620904 199903 1 008

Drs. TRIYUWONO, S. Sos.

Panata Tingkat I
 NIP. 19690107 199912 1 001

atatan

Penetapan kinerja ini secara tidak langsung mendukung tercapainya tujuan pertama yaitu memujudkan SDM paratur memiliki pengetahuan, keterampilan, disiplin, berperilaku produkti yang amanah, dan berdedikasi tinggi, terutama untuk menjadikan pegawai yang berkualitas dengan memotivasi pegawai melalui peningkatan kesejahteraan pegawai,

PENETAPAN KINERJA TAHUN 2013
STAF BIDANG PEMBINAAN DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Bidang : Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.
 Sub Bidang : Kesejahteraan Pegawai
 Tujuan Strategis : Memujudkan SDM Aparatur memiliki pengetahuan, keterampilan, disiplin, berperilaku produktif yang amanah, dan berdedikasi tinggi
 Sasaran strategis : Meningkatnya kualitas SDM Aparatur

Nama Staf	Indikator Kinerja (Output Kegiatan)	Target	Waktu Penyelesaian	Ket
1	2	3	4	5
SUKINEM, S.H.	1. Jumlah rekomendasi pemberian Bapeltarum 2. Jumlah laporan rekapitulasi pemberiaan rekomendasi bantuan perumahan. 3. Jumlah rekomendasi persetujuan PNS melakukan perjalanan dinas luar ke Luar Negeri	200 Rekom 1 Dokumen 50 Rekom	Desember 2013 Desember 2013 Desember 2013	
SOEPRIJO HAMBODO	1. Jumlah rekomendasi pemberian Bapeltarum 2. Jumlah laporan rekapitulasi pemberiaan rekomendasi bantuan perumahan. 3. Jumlah rekomendasi persetujuan PNS melakukan perjalanan dinas luar ke Luar Negeri	200 Rekom 1 Dokumen 50 Rekom	Desember 2013 Desember 2013 Desember 2013	
NUR SURATI	1. Jumlah rekomendasi pemberian Bapeltarum 2. Jumlah rekomendasi persetujuan bagi pegawai melakukan ibadah haji. 3. Jumlah laporan rekapitulasi pegawai melakukan perjalanan haji	200 Rekom 20 Rekom 1 Dokumen	Desember 2013 Desember 2013 Desember 2013	
MUH. NI AR MULIAWAN	1. Jumlah rekomendasi persetujuan pegawai melakukan Haji Umroh. 2. Jumlah rekomendasi persetujuan pegawai melakukan perjalanan dinas ke luar negeri. 3. Jumlah laporan rekapitulasi pegawai melakukan perjalanan Haji Umroh. 4. Jumlah laporan rekapitulasi pemberian taspen, Bapeltarum, dan satya lencana	10 Rekom 100 Rekom 30 Rekom 3 laporan	Desember 2013 Desember 2013 Desember 2013 Desember 2013	

ANDRI PURNOMO	1. Jumlah rekomendasi persetujuan pegawai melakukan Haji Umroh.	10 Rekom	Desember 2013	
	2. Jumlah laporan rekapitulasi pegawai melakukan perjalanan Haji Umroh.	1 Dokumen	Desember 2013	
	3. Jumlah rekomendasi terkait pemberian uang taspen.	500 Rekom	Desember 2013	
	4. Jumlah laporan rekapitulasi terkait persetujuan pegawai melakukan ibadah umroh dan haji	2 Dokumen	Desember 2013	
MADYA TARIGAN	1. Jumlah rekomendasi persetujuan pegawai melakukan Haji Umroh.	10 Rekom	Desember 2013	
	2. Jumlah laporan rekapitulasi pegawai melakukan perjalanan Haji Umroh.	100 Rekom	Desember 2013	
	3. Jumlah rekomendasi terkait pemberian uang taspen.	500 Rekom	Desember 2013	

Surabaya, Januari 2013

**KEPALA SUB BIDANG KESEJAHTERAAN
PEGAWAI
Selaku Pihak Kedua**

**STAF SUB BIDANG KESEJAHTERAAN
PEGAWAI
Selaku Pihak Pertama**

Drs. TRIYUWONO, S. Sos.
Panata Tingkat I
NIP. 19690107 199912 1 001

1. SUKINEM, S.H.

2. SOEPRIO HAMBODO

3. NUR SURATI

4. MUH. NI AR MULIAWAN

5. ANDRI PURNOMO

6. MADYA TARIGAN

**PENETAPAN KINERJA ESELON III TAHUN 2013
 BIDANG MUTASI PEGAWAI
 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Output kegiatan)	Target	Waktu Penyelesaian	Ket
1	2	3	4	5
Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur.	1. Jumlah dokumen laporan PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai. 2. Jumlah laporan analisa dan evaluasi penetapan pejabat struktural sesuai dengan kompetensinya. 3. Jumlah laporan evaluasi dan analisa pegawai yang dialih-fungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu dalam rangka penataan pegawai. 4. Jumlah rancangan SOP pelayanan terkait pelayanan mutasi, proses penyelesaian pensiun, dan mutasi pegawai. 5. Jumlah rancangan peraturan terkait lelang jabatan dan syarat jabatan	1 Dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen 3 Rancangan 1 Rancangan	Desember 2013 Desember 2013 Desember 2013 Desember 2013 Desember 2013	

Surabaya, Januari 2013

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
 PROVINSI JAWA TIMUR
 Selaku Pihak Kedua.**

**KEPALA SUB BIDANG
 MUTASI PEGAWAI
 Selaku Pihak Pertama**

Dr. H. AKMAL BOEDianto, S.H., M.Si.
 Pembina Utama Madya
 NIP. 19570507 198503 1 014

Drs. ERFAN EFENDY
 Pembina
 NIP. 19580202 198603 1 014

Catatan:

Penetapan indikator kinerja ini mendukung pencapaian tujuan ketiga yaitu mewujudkan penataan pegawai yang ideal (Right Sizing) sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan.

PENETAPAN KINERJA IV TAHUN 2013
BIDANG MUTASI PEGAWAI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Bidang : Mutasi pegawai.
 Sub Bidang : Pangkat, Mutasi, dan Pensiun

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Waktu Penyelesaian	Ket
1	2	3	4	5
Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur.	1. Jumlah rencana kerja terkait pegawai ASN yang dievaluasi dan didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai.	1 Dokumen	Januari 2013	
	2. Jumlah rencana kerja terkait analisa dan evaluasi pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu dalam rangka penataan pegawai.	1 Dokumen	Januari 2013	
	3. Jumlah dokumen analisa dan evaluasi pegawai yang akan mutasi masuk ke Pemerintah Provinsi Jawa Timur.	1 Dokumen	Januari 2013	
	4. Jumlah dokumen rencana kerja terkait penetapan proses pensiun pegawai.	1 Dokumen	Januari 2013	

Jumlah Anggaran

Surabaya, Januari 2013

**KEPALA SUB BIDANG
 MUTASI PEGAWAI
 Selaku Pihak Kedua**

**KEPALA SUB BIDANG PANGKAT,
 MUTASI DAN PENSIUN PEGAWAI
 Selaku Pihak Pertama**

Drs. ERFAN EFENDY
 Pembina
 NIP. 19580202 198603 1 014

SUHARWANTO, SW., S.Sos.
 Penatan Tingkat I
 NIP. 19581225 198103 1 009

Catatan:

Penetapan indikator kinerja ini mendukung pencapaian tujuan ketiga yaitu mewujudkan penataan pegawai yang ideal (Right Sizing) sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan.

**PENETAPAN KINERJA TAHUN 2013
STAF BIDANG MUTASI PEGAWAI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Bidang : Mutasi pegawai.
 Sub Bidang : Pangkat, Mutasi, dan Pensiun
 Tujuan : Mewujudkan penataan pegawai yang ideal (Right Sizing) sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan.
 Sasaran : Meningkatnya kualitas penataan pegawai.

Nama Staf	Indikator Kinerja (Output kegiatan)	Target	Waktu Penyelesaian	Ket
1	2	3	4	5
WIWIK HERLINA, SE.	1. Jumlah sediaan SK mutasi pegawai dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai. 2. Jumlah sediaan SK kenaikan pangkat. 3. Jumlah sediaan SK pensiun	15 SK 1.800 SK 300 SK	1 bulan setelah berkas disampaikan Akhir Februari Akhir September 1 Bulan setelah usulan diterima	
YULIARSIH, S.H.	1. Jumlah sediaan SK mutasi pegawai dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai. 2. Jumlah sediaan SK kenaikan pangkat. 3. Jumlah sediaan SK pensiun	15 SK 1.800 SK 300 SK	1 bulan setelah berkas disampaikan Akhir Februari Akhir September 1 Bulan setelah usulan diterima	
SAIMAH HANAFI, S.H.	1. Jumlah sediaan SK mutasi pegawai dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai. 2. Jumlah sediaan SK kenaikan pangkat. 3. Jumlah sediaan SK pensiun	25 SK 1.850 SK 100 SK	1 bulan setelah berkas disampaikan Akhir Februari Akhir September 1 Bulan setelah usulan diterima	
HENDRI SYUHARYADI	1. Jumlah laporan rekapitulasi pegawai yang pensiun. 2. Jumlah sediaan SK kenaikan pangkat. 3. Jumlah sediaan SK pensiun	1 Dokumen 1.850 SK 500 SK	Desember 2013 Akhir Februari Akhir September 1 Bulan setelah usulan diterima	
USA MASYHURI, S.H.	1. Jumlah sediaan SK mutasi pegawai dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai. 2. Jumlah sediaan SK kenaikan pangkat. 3. Jumlah sediaan SK pensiun	40 SK 1.850 SK 100 SK	1 bulan setelah berkas disampaikan Akhir Februari Akhir September 1 Bulan setelah usulan diterima	
DIAN SETIATI, S.E.	1. Jumlah sediaan SK mutasi pegawai dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai. 2. Jumlah sediaan SK kenaikan pangkat. 3. Jumlah sediaan SK pensiun	25 SK 1.850 SK 100 SK	1 bulan setelah berkas disampaikan Akhir Februari Akhir September 1 Bulan setelah usulan diterima	

PUTRI TYTAN ROLANDA, S.H.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah sediaan SK mutasi pegawai dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai. 2. Jumlah sediaan SK kenaikan pangkat. 3. Jumlah sediaan SK pensiun 	<p>25 SK</p> <p>2.000 SK</p> <p>50 SK</p>	<p>1 bulan setelah berkas disampaikan</p> <p>Akhir Februari Akhir September 1 Bulan setelah usulan diterima</p>	
HARY GUNAWAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah sediaan SK mutasi pegawai dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai. 2. Jumlah sediaan SK kenaikan pangkat. 3. Jumlah laporan rekapitulasi kenaikan pangkat. 	<p>70 SK</p> <p>3.000 SK</p> <p>1 Dokumen</p>	<p>1 bulan setelah berkas disampaikan</p> <p>Akhir Februari Akhir September Desember 2013</p>	
SUTARNI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah sediaan SK mutasi pegawai dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai. 2. Jumlah sediaan SK kenaikan pangkat. 3. Jumlah laporan hasil pendistribusian/mutasi ke Pemprop. Jatim dan pendistribusian antar instansi 	<p>30 SK</p> <p>2.000 SK</p> <p>2 Dokumen</p>	<p>1 bulan setelah berkas disampaikan</p> <p>Akhir Februari Akhir September Desember 2013</p>	
SUDARSONO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah sediaan SK mutasi pegawai dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai. 2. Jumlah sediaan SK kenaikan pangkat. 3. Jumlah sediaan SK pensiun 	<p>40 SK</p> <p>2.000 SK</p> <p>100 SK</p>	<p>1 bulan setelah berkas disampaikan</p> <p>Akhir Februari Akhir September 1 Bulan setelah usulan diterima</p>	
MOHAMMAD ACHSIN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah sediaan SK mutasi pegawai dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai. 2. Jumlah sediaan SK kenaikan pangkat. 3. Jumlah sediaan SK pensiun 	<p>25 SK</p> <p>1.850 SK</p> <p>100 SK</p>	<p>1 bulan setelah berkas disampaikan</p> <p>Akhir Februari Akhir September 1 Bulan setelah usulan diterima</p>	

Surabaya, Januari 2013

**KEPALA SUB BIDANG PANGKAT,
MUTASI DAN PENSIUN PEGAWAI**
Selaku Pihak Kedua

**STAF SUB BIDANG PANGKAT, MUTASI DAN
PENSIUN PEGAWAI**
Selaku Pihak Pertama

SUHARWANTO, SW., S.Sos.
Penatan Tingkat I
NIP. 19581225 198103 1 009

1. ULIARSIH, S.H.

2. SAIMAH HANA I, S.H.

3. HENDRI S UHAR ADI

4. USA MAS HURI, S.H.

5. DIAN SETIATI, S.E.

6. PUTRI T TAN ROLANDA, S.H.

7. HAR GUNAWAN

8. SUTARNI

9. SUDARSONO

10. MOHAMMAD A HSIN

Catatan:

Penetapan indikator kinerja ini mendukung pencapaian tujuan ketiga yaitu mewujudkan penataan pegawai yang ideal (Right Sizing) sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan.

**PENETAPAN KINERJA ESELON IV TAHUN 2013
 BIDANG MUTAS PEGAWAI
 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Bidang : Mutasi pegawai.
 Sub Bidang : Jabatan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Output Kegiatan)	Target	Waktu Penyelesaian	Ket
1	2	3	4	5
Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur.	1. Jumlah rencana kerja proses penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya. 2. Jumlah laporan evaluasi terkait penetapan pegawai diangkat menjadi pejabat structural. 3. Jumlah rencana kerja terkait evaluasi jabatan fungsional tertentu. 4. Jumlah laporan hasil evaluasi dan konsultasi tentang pengangkatan sekda. 5. Jumlah laporan hasil evaluasi dan konsultasi eselon I dan II 6. Jumlah rancangan peraturan/pergub terkait perubahan nomenklatur jabatan.	1 Dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen	Januari 2013 Desember 2013 Januari 2013 Desember 2013 Desember 2013 Desember 2013	

Surabaya, Januari 2013

KEPALA SUB BIDANG MUTASI PEGAWAI
 Selaku Pihak Kedua

KEPALA SUB BIDANG JABATAN
 Selaku Pihak Pertama

Drs. ERFAN EFENDY

Pembina

NIP. 19580202 198603 1 014

SUMARIJANTO, S.H.

Penatan Tingkat I

NIP. 19660523 198603 1 014

Catatan:

Penetapan indikator kinerja ini mendukung pencapaian tujuan ketiga yaitu mewujudkan penataan pegawai yang ideal (Right Sizing) sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan.

PENETAPAN KINERJA TAHUN 2013
STAF BIDANG MUTAS PEGAWAI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Bidang : Mutasi pegawai.
 Sub Bidang : Jabatan
 Tujuan : Mewujudkan penataan pegawai yang ideal (Right Sizing) sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan.
 Sasaran : Meningkatnya kualitas penataan pegawai.

Nama Staf	Indikator Kinerja (Output Kegiatan)	Target	Waktu Penyelesaian	Ket
1	2	3	4	5
ANDAYANI SRI OBAMA, S.Psi., M.Psi.	1. Jumlah sediaan SK proses penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya. 2. Jumlah laporan hasil uji kompetensi pegawai layak menduduki jabatan struktural 3. Jumlah laporan hasil uji kompetensi pegawai untuk dialihfungsikan ke jabatan fungsional tertentu.	60 SK 1 Dokumen 1 Dokumen	1 Hari setelah hasil evaluasi ditetapkan Desember 2013 Desember 2013	
DYAH TRIKORA NINGSIH, S.ip	1. Jumlah sediaan SK proses penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya. 2. Jumlah sediaan SK penetapan kanikan pangkat fungsional tertentu. 3. Jumlah laporan rekapitulasi penetapan hasil evaluasi angka kredit..	60 SK 200 SK 1 Dokumen	1 Hari setelah hasil evaluasi ditetapkan 1 minggu setelah berkas diterima Desember 2013	
TRI FATMAWATI, S.H.	1. Jumlah sediaan SK proses penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya. 2. Jumlah sediaan SK penetapan kanikan pangkat fungsional tertentu. 3. Jumlah sediaan SK penetapan angka kredit.	160 SK 20 SK 100 SK	1 Hari setelah hasil evaluasi ditetapkan 1 minggu setelah berkas diterima 1 minggu setelah berkas diterima	
SUTJIATI, S.H.	1. Jumlah sediaan SK proses penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya. 2. Jumlah sediaan SK penetapan kanikan pangkat fungsional tertentu. 3. Jumlah sediaan SK penetapan angka kredit.	50 SK 20 SK 50 SK	1 Hari setelah hasil evaluasi ditetapkan 1 minggu setelah berkas diterima 1 minggu setelah berkas diterima	

MOH. SOLIHUDIN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah sediaan SK proses penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya. 2. Jumlah sediaan SK penetapan kanikan pangkat fungsional tertentu. 3. Jumlah sediaan SK penetapan angka kredit.. 4. Rekapitulasi hasil evaluasi dan konsoltansi proses penetapan sekda. 	<p>160 SK</p> <p>20 SK</p> <p>100 SK</p> <p>1 Dokumen</p>	<p>1 Hari setelah hasil evaluasi ditetapkan</p> <p>1 minggu setelah berkas diterima</p> <p>1 minggu setelah berkas diterima Desember 2013</p>	
MOH. NUR ALI, S.H.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah sediaan SK proses penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya. 2. Jumlah sediaan SK penetapan kanikan pangkat fungsional tertentu. 3. Jumlah sediaan SK penetapan angka kredit.. 	<p>200 SK</p> <p>27 SK</p> <p>50 SK</p>	<p>1 Hari setelah hasil evaluasi ditetapkan</p> <p>1 minggu setelah berkas diterima</p> <p>1 minggu setelah berkas diterima</p>	
SUKITO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah sediaan SK proses penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya. 2. Jumlah sediaan SK penetapan kanikan pangkat fungsional tertentu. 3. Jumlah sediaan SK penetapan angka kredit.. 	<p>160 SK</p> <p>20 SK</p> <p>100 SK</p>	<p>1 Hari setelah hasil evaluasi ditetapkan</p> <p>1 minggu setelah berkas diterima</p> <p>1 minggu setelah berkas diterima</p>	
ROHMAT ARIF EFENDI, S.H.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah sediaan SK proses penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya. 2. Jumlah sediaan SK penetapan kanikan pangkat fungsional tertentu. 3. Jumlah sediaan SK penetapan angka kredit. 4. Jumlah laporan rekapitulasi pegawai yang dialihfungsikan ke jabatan fungsional tertentu. 	<p>30 SK</p> <p>20 SK</p> <p>100 SK</p> <p>1 Dokumen</p>	<p>1 Hari setelah hasil evaluasi ditetapkan</p> <p>1 minggu setelah berkas diterima</p> <p>1 minggu setelah berkas diterima Desember 2013</p>	
DITA SORAYA, SE.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah sediaan SK proses penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya. 2. Jumlah sediaan SK penetapan kanikan pangkat fungsional tertentu. 3. Jumlah laporan analisis pegawai yang akan diangkat menjadi pejabat fungsional tertentu, dan structural. 	<p>60 SK</p> <p>20 SK</p> <p>1 Dokumen</p>	<p>1 Hari setelah hasil evaluasi ditetapkan</p> <p>1 minggu setelah berkas diterima</p> <p>Desember 2013</p>	

IIN ARDIYANI	1. Jumlah sediaan SK proses penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya.	160 SK	1 Hari setelah hasil evaluasi ditetapkan
	2. Jumlah sediaan SK penetapan kanikan pangkat fungsional tertentu.	20 SK	1 minggu setelah berkas diterima
	3. Jumlah sediaan SK penetapan angka kredit..	100 SK	1 minggu setelah berkas diterima

Surabaya, Januari 2013

KEPALA SUB BIDANG JABATAN
Selaku Pihak Kedua

STAF SUB BIDANG JABATAN
Selaku Pihak Pertama

SUMARIJANTO, S.H.
Penatan Tingkat I
NIP. 19660523 198603 1 014

1. **ANDAYANI SRI OBAMA, S.Psi., M.Psi.**

2. **DYAH TRIKORA NINGSIH, S.ip**

3. **TRI FATMAWATI, S.H.**

4. **SUTJIATI, S.H.**

5. **MOH. SOLIHUDIN**

6. **MOH. NUR ALI, S.H.**

7. **SUKITO**

8. **ROHMAT ARIF EFENDI, S.H.**

9. **DITA SORAYA, SE.**

10. **IIN ARDI ANI**

**PENGUKURAN KINERJA INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2013
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI					Capaian Tahun 2013 %
			2013	2009	2010	2011	2012	2013	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur	1. Prosentase Pengelola Kepegawaian di SKPD yang mampu menyusun formasi pegawai dengan benar dan tepat waktu.	100%	93,4%*	96,3%	95%	100%*	94,5%	94,5%
		2. Prosentase peserta yang lulus ujian dinas/penyesuaian	100%	98,5%	99,4%	97,6%	94%	83,3%	83,3%
		3. Prosentase pejabat structural yang mengikuti diklat pim IV, III, dan II.	70%	65%	66%	68%	70%		0%
		4. Prosentase penurunan pelanggaran disiplin dan etika PNS.	10%	-	-	-	-	17,5%	175%*
		5. Prosentase penurunan indikasi kasus pidana yang melibatkan PNS.	10%	-	-	-	-	5,6%	56%*
		6. Prosentase CPNS sesuai dengan kebutuhan pegawai (formasi dan bezeeting pegawai).	40%	25%	30%	-	35%	23%	57%
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian	Indek Nilai IKM	84	82,63	82,85	83	83,98	82,3	97,9%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI					Capaian Tahun 2013 %
			2013	2009	2010	2011	2012	2013	
1	2	3	4	5	6	7	8		9
3.	Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya.	1) Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai.	4%	-	-	-	3,6%	3%	75,3%
		2) Prosentase penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya.	90%	74,5%	76%	79,7%	79,3%	89,9%	99,8%
		3) Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu dalam rangka penataan pegawai.	2%	-	-	-	5,2%	1,8%	99,3%
		4) Prosentase SKPD yang melaksanakan penataan Jabatan Fungsional tertentu.	100%	-	-	-	-	75%	75%
4.	Terwujudnya pusat informasi kepegawaian se-Jawa Timur.	1) Jumlah aplikasi pengembangan SIMPEG (aplikasi layanan frond desk /touch screen, system informasi berbasis WEB,)	1 Apikasi	0	0	1 Aplikasi	2 Aplikasi	1 Aplikasi	100%
		2) Prosentase record Updating data PNSD	75%	70%	73,2%	70%	72,5%	70%	93,3%
		3) Prosentase SKPD dan Kab/kota yang terkoneksi dengan jaringan database Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	70%	-	-	-	67,5%	70%	100%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI					Capaian Tahun 2013 %
			2013	2009	2010	2011	2012	2013	
1	2	3	4	5	6	7	8		9
		4) Jumlah SKPD/Kab kota yang mengirim laporan update data kepegawaian.	100%	-	-	-	86,%	86,5%	86,5%

Jumlah Anggaran tahun 2013 (Belanja Langsung) s/d Perubahan APBD

: Rp. 19.818.664.000,00

Jumlah Realisasi Anggaran tahun 2013 (Belanja Langsung)

: Rp. 19.552.656.635,00

Surabaya, 28 Januari 2013

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR**

Dr. H. AKMAL BOEDianto, S.H, M.Si.

Pembina Utama Madya
NIP. 19570507 198503 1 014

**LAPORAN REALISASI PELAKSANAAN PENETAPAN KINERJA TAHUN 2013
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET		REALISASI		% CAPAIAN		SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB	KET
			SEMESTER I	JUMLAH	SEMESTER I	JUMLAH	SEMESTER I	JUMLAH			
			SEMESTER II		SEMESTER II		SEMESTER II				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur	1. Prosentase pengelola kepegawaian yang menyusun formasi pegawai dengan benar dan tepat waktu.	100% 0	100%	93,5% 0	93,5%	93,5% 0	93,5%	Rekapitulasi Hasil penyusunan formasi pegawai	Forbang	Tercapai
		2. Prosentse peserta yang lulus ujian penyesuaian ijsah	100% 0%	100% 0%	98,2%	98,2%	98,2% 0%	98,2%	Rekapitulasi PNS yg ikut ujian Penyesuaian ijsah	Forbang	tercapai
		3. Prosentase pejabat struktural yg mengikuti diklat pim.	50% 20%	70%	50% 27,4%	77,4%	0 110,6%	110,6%	Rekapitulasi PNS eselon yang ikut diklat pim.	Forbang	Tercapai
		4. Prosentase penurunan pelanggaran disiplin dan etika PNS.	0 10%	10%	0 17,5%	17,5%	0 17,5%	175%	Rekapitulasi pelanggaran kedisiplinan PNS	Kesra	Tercapai
		5. Prosentase penurunan indikasi kasus pidana yang melibatkan PNS.	0 10%	10%	0 5,6%	5,6%	0 5,6%	56%	Rekapitulasi pelanggaran PNS terkait pidana	Kesra	Tercapai
		6. Prosentase CPNS sesuai dengan kebutuhan pegawai (formasi dan bezzeting pegawai)	0% 40%	40%	0% 23%	23%	0 57,5%	57,5%	Data seleksi CPNS dan usulan formasi pegawai	Kesra	Tercapai

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET		REALISASI		% CAPAIAN		SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB	KET
			SEMESTER I	JUMLAH	SEMESTER I	JUMLAH	SEMESTER I	JUMLAH			
			SEMESTER II		SEMESTER II		SEMESTER II				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Indeks nilai IKM	0 84,4	84,4	0 83,98	83,98	0 99,50%	99,50%	Hasil survey pengguna jasa pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	Sekretariat	tercapai
3.	Meningkatnya kualitas penataan SDM	1. Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai dengan hasil pemetaan pegawai.	0 4%	4%	0 3%	3%	0 75,3%	75,3%	Rekapitulasi hasil mutasi pegawai.	Mutasi	Tercapai
		2. Prosentase penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya.	0 90%	90%	0 89,9%	89,9%	0 99,8%	99,8%	Data usulan Baperjakat. (rahasia)	Mutasi	tercapai
		3. Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke fungsional tertentu.	0 2%	2%	0 1,8%	1,8%	0 99,8%	99,8%	Data Hasil penempatan/ mutasi pegawai.	Mutasi	Tercapai melebihi target
		4. Prosentase SKPD yang melaksanakan penataan Jabatan fungsional umum.	50% 50%	100%	20% 55%	75%	0 75%	75%	Rekapitulasi laporan SKPD penataan pegawai.	Mutasi	Hampir tercapai

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET		REALISASI		% CAPAIAN		SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB	KET
			SEMESTER I	JUMLAH	SEMESTER I	JUMLAH	SEMESTER I	JUMLAH			
			SEMESTER II		SEMESTER II		SEMESTER II				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4.	Terwujudnya pusat informasi kepegawaian se-Jawa Timur.	1) Jumlah aplikasi pengembangan SIMPEG.	0 1 Aplikasi	1 Aplikasi	0 1 Aplikasi	1 Aplikasi	0 100%	100%	Dokumen pengadaan Aplikasi	Dohlata	Tercapai
		2) Prosentase record data PNS yang di updating.	35% 45%	75%	30% 40%	70%	0 93,3%	93,3%%	Data pengadaan aplikasi	Dohlata	Tercapai
		3) Prosentase SKPD dan Kab/ kota yang terkoneksi dengan jaringan database BKD	30% 40%	70%	30% 40%	70%	0 100%	100%	Data SKPD yg terkoneksi dg jaringan WEB BKD	Dohlata	tercapai
		4) Prosentase SKPD dan Kab kota yang mengirim laporan update data kepegawaian.	50% 50%	100%	36,5% 50%	86,5%	0 86,5%	86,5%	Data laporan pengiriman peremajaan data pegawai	Dohlata	Tercapai

Surabaya, 28 Januari 2013

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR**

Dr. H. AKMAL BOEDIANTO, S.H, M.Si.

Pembina Utama Madya
NIP. 19570507 198503 1 014

**LAPORAN REALISASI PENETAPAN KINERJA DAN REALISASI ANGGARAN
TAHUN ANGGARAN 2013 SAMPAI DENGAN PERUBAHAN APBD 2013
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR
(Program /kegiatan Prioritas/IKU Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur)**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REA-LISASI	%	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN		%
						Pagu	Realisasi	
1	2	3	4	5	5	6	7	8
Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur	1. Prosentase pengelola kepegawaian yang menyusun formasi pegawai dengan benar dan tepat waktu.	100%	94,5%	94,5%	Program pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur , dengan • Kegiatan Peningkatan kompetensi SDM Aparatur dalam pelaksanaan tugas dan tanggung-jawabnya dengan sub kegiatan Bimtek, ujian dinas, ujian kompetensi, fasilitasi tugas belajar, pengiriman diklat pim	8.961.000.000,00	8.872.433.309,00	99,01
	2. Prosentase peserta yang lulus ujian penyesuaian ijasah.	100%	83,3%	83,3%		3.711.000.000,00	3.705.353.444,00	99,85
	3. Prosentase pejabat structural yang mengikuti diklat pim .	70%	77,4%.	110,6%.				
	4. Prosentase penurunan pelanggaran disiplin dan etika PNS.	10%	17,5%	175%	Program pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur , dengan • Kegiatan Penyelenggaraan peningkatan disiplin dank ode etik pegawai serta penghargaan, dengan sub kegiatan penanganan pemrosesan pelanggaran kepegawaian, satya lencana, pembekalan, konseling. • Seleksi pengadaan CPNS	2.200.000.000,00	2.186.847.860,00	99,40
	5. Prosentase penurunan indikasi kasus pidana yang melibatkan PNS.	10%	5,6%	56%				
	6. Prosentase CPNS sesuai dengan kebutuhan (formasi dan bezzeting pegawai).	40%	23%	57,5%				

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REA-LISASI	%	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN		%
						Pagu	Realisasi	
1	2	3	4	5	5	6	7	8
Meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian	Skor (IKM) Indek Kepuasan Publik terhadap ketersediaan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur naik .	84, (baik)	83,98 (baik)	99,50% (baik)	Program peningkatan Kualitas Pelayanan Publik , dengan kegiatan Pemantapan koordinasi pelayanan kepegawaian, monitoring dan evaluasi.	1.000.000.000,00	999.384.807,00	99,94
Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya.	1) Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan sesuai hasil pemetaan.	4%	3%.	75,3%.	Program pengelolaan SDM Aparatur, dengan Kegiatan Penataan SDM Aparatur sesuai dengan kompetensinya dengan sub kegiatan analisis dan proses mutasi, analisis penetapan jabatan structural, analisis pengalihfungsikan PNS dengan jabatan umum, evaluasi pegawai.	2.800.000.000,00	2.714.941.159,00	96,96
	2) Prosentase penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya.	90%	89,9%	99,8%.				
	3) Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu.	2%	1,8%.	99,3%				
	4) Prosentase SKPD yang melaksanakan penataan pegawai.	100%	75%.	75%				
Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian.	1) Jumlah aplikasi pengembangan SIMPEG. Berbasis WEB.	1 Aplikasi	1 Aplikasi	100%	Program Peningkatan kualitas pelayanan Informasi , dengan Kegiatan Penyelenggaraan Pengelolaan Pelayanan Informasi (PPID) dengan sub kegiatan digitalisasi file pegawai, koneksi jaringan WEB, penataan tatanaskah pegawai, pengembangan database untuk tersedianya data dan informasi, penataan file pegawai.	1.800.000.000,00	1.799.151.850,00	99,95
	2) Prosentase record data PNS yang diUpdating .	75%	70%	93,3%.				
	3) Prosentase SKPD dan Kab/kota yang terkoneksi dengan database SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur .	70%	70%	100%				

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REA-LISASI	%	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN		%
						Pagu	Realisasi	
1	2	3	4	5	5	6	7	8
	4) Prosentase SKPD dan Kab/Kota yang mengirim laporan update data kepegawaian/ peremajaan data kepegawaian.	100%	86,5%.	86,5%				

Surabaya, 28 Februari 2013

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR**

Dr. H, AKMAL BOEDIANTO, S.H, M.Si.

Pembina Utama Madya
NIP. 19570507 198503 1 014