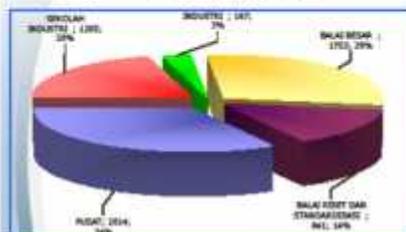


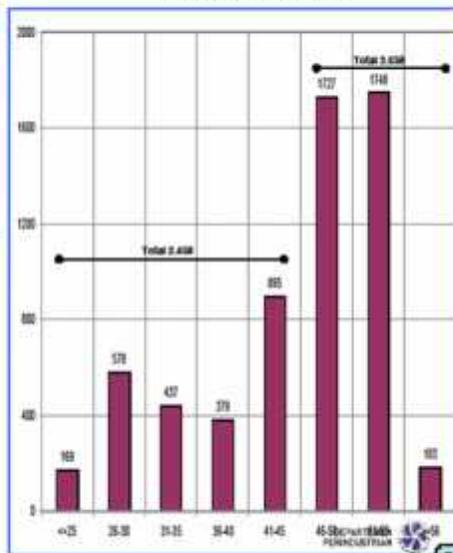


LAPORAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR TAHUN 2014

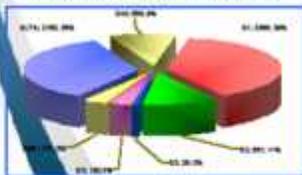
JUMLAH PEGAWAI



BERDASARKAN USIA



BERDASARKAN PENDIDIKAN



BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Jl. Jemur Andayani 1 Surabaya
Telp. (031) 8477551, Faks (031) 8477404

PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 dapat diselesaikan tepat waktu yang telah ditentukan.

Sebagai pertanggungjawaban atas penggunaan anggaran dan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur selama tahun anggaran 2014 dan amanah Peraturan Presiden Nomor: 29 Tahun 2014, serta amanah Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor: 53 tahun 2014, maka disusunlah Laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2014. 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 didalam pengelolaan manajemen kepegawaian, atau pengelolaan Sumber Daya Aparatur sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada Bapak 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 laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 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, Pebruari 2015

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR**

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

Pembina Utama Madya
NIP. 19570507 198503 1 014

RINGKASAN EKSEKUTIF

Pada tahun 2014 merupakan berakhirnya pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2009-2014, selama kurun waktu lima tahun tersebut implementasi dari Renstra dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT), khususnya pada tahun 2014 telah memberikan arah yang jelas dalam upaya peningkatan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam pelaksanaan visinya sebagai institusi untuk **“Mewujudkan Aparatur Birokrasi Jawa Timur Lebih Bersih, Profesional, dan Sejahtera”** di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, secara umum capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, dapat dinyatakan “baik”. Hal ini tercermin dari 4 (empat) kinerja utama, dengan 15 indikator kinerja Utama menunjukkan capaian kerjanya sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Faktor utama penentu keberhasilan ini adalah komitmen yang kuat dari jajaran pimpinan dan seluruh staf Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk memfokuskan sumber daya organisasi dalam melaksanakan program dan kegiatan yang ditetapkan dalam Renstra 2009-2014 dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2014 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Keberhasilan ini pada umumnya karena Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah merubah paradigmanya sebagai penyelenggara administrasi kepegawaian menjadi penyelenggara manajemen kepegawaian yang berkualitas, mulai dari proses perencanaan kebutuhan pegawai, penataan pegawai sesuai hasil pemetaan, pelaksanaan rekrutmen, pengembangan kualitas pola karier, maupun pelayanan dibidang kepegawaian dilakukan secara transparan, objektif, dan akuntabel berdasarkan ketentuan yang ada.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2014 telah melaksanakan semua program dan kegiatan yang diwujudkan dalam 4 (empat) kinerja utama yaitu (1) Meningkatnya kualitas SDM Aparatur, (2) Meningkatnya kualitas pelayanan public di bidang kepegawaian, (3) Meningkatnya kualitas penataan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya dan (4) Meningkatnya kualitas informasi database kepegawaian. Empat kinerja utama ini merupakan “core bisnis” BKD Provinsi Jawa Timur sebagai insitusi yang melaksanakan penyediaan akan kebutuhan pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur diharapkan dapat memberikan perbaikan dan nilai tambah terhadap penyelenggaraan pemerintahan dan membantu Pemerintah Provinsi Jawa Timur dalam pencapaian tujuannya. Penyediaan akan kebutuhan pegawai dilakukan melalui kegiatan bezzeting pegawai dan analisa kebutuhan pegawai selama 5 tahun kedepan, pengembangan pegawai baik dari sisi kuantitas dan kualitas sesuai

dengan kebutuhan, promosi dan penataan pegawai dilakukan dengan terbuka, objektif, dan akuntabel.

Keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada Tahun 2014 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja utama yang pertama yaitu **meningkatnya kualitas SDM Aparatur**, capaian kinerjanya termasuk pada katagori "**Sangat Baik**" atau **Indeks Kualitas SDM Aparatur rata-rata sebesar 100,9%**, artinya bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas SDM Aparatur di Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui program dan kegiatan berjalan sesuai dengan target yang direncanakan, bahkan ada indicator kinerja utama yang melebihi target yang direncanakan.
2. Kinerja utama yang kedua yaitu **meningkatnya kualitas pelayanan public**, capaian kinerja termasuk pada katagori "**Baik**" atau **sebesar 100%**, artinya bahwa image atau pendapat terhadap kinerja pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2014 **sangat memuaskan**, terbukti telah mendapatkan apresiasi dan pengakuan oleh Pemerintah Pusat sebagai penyelenggara pelayanan terbaik pada tingkat nasional maupun pada tingkat Kantor Wilayah dan juga dari hasil pengukuran IKM;
3. Kinerja utama yang ketiga yaitu **meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya**, capaian kinerja termasuk pada katagori "**Sangat Baik**" atau **rata-rata 103,23%**, 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;
4. Kinerja Utama yang keempat yaitu **meningkatnya kualitas informasi kepegawaian**, capaian kinerja termasuk pada katagori "**Baik**" atau **rata-rata sebesar 90,6%**, 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.

Evaluasi capaian kinerja yang baik ini, akan memberikan tantangan yang berat bagi BKD Provinsi Jawa Timur untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang khususnya dalam menyediakan pegawai-pegawai yang profesional dan kompeten sesuai kebutuhan, serta diberlakukannya Undang Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), oleh karena itu hasil evaluasi capaian kinerja tahun 2014, kami akan merumuskan beberapa langkah penting sebagai strategi pemecahan masalah yang akan dijadikan masukan atau sebagai bahan

pertimbangan untuk merumuskan Renstra yang baru tahun 2015-2019, dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2015, yaitu sebagai berikut:

1. Indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Renstra BKD Provinsi Jawa Timur 2015-2019, sedikit mengalami perubahan dan akan menyesuaikan dengan diberlakukannya UU ASN dan saran dari Kementerian PAN dan RB, termasuk perubahan sedikit program dan kegiatan pada tahun 2015.
2. Peningkatan koordinasi dan kerja sama dengan instansi terkait, antara Pemerintah Provinsi Jawa Timur dengan Pemerintahan Kabupaten/kota dan terutama BKN maupun Kementerian PAN dan RB dalam rangka persamaan persepsi pasca diberlakukannya UU ASN.
3. Penyelaraskan Indikator kinerja dan target pada Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2015, perjanjian kinerja 2015 dengan target yang telah ditetapkan pada Renstra BKD Provinsi Jawa Timur tahun 2015-2019.

Semoga Laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 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.

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
IKHTISAR EKSKUTIF	a
DAFTAR ISI	d
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Maksud dan Tujuan	2
C. Tugas Pokok dan Fungsi	3
D. Struktur Organisasi	4
E. Jasa Pelayanan	6
F. Faktor Kunci Keberhasilan	6
G. Profil BadanKepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	7
H. Sistematika Penyajian	10
BAB II PERENCANAAN KINERJA	12
A. Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran.....	12
B. Strategi dan Arah Kebijakan	16
C. .Program dan Kegiatan tahun 2014	19
1. Program Pembinaan dan Pengembangan SDM Aparatur	19
2. Program, Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	19
3. Program Pengelolaan SDM Aparatur	20
4. Program Peningkatan Kualitas Informasi	21
D. Rencana Kinerja Tahun 2014	21
1. Indikator Kinerja Utama (IKU)	21
2. Perjanjian Kinerja Tahun 2014	23
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	25
A. Pengukuran Kinerja Tahun 2014	25
B. Evaluasi dan Analis Kinerja Tahun 2014	27
1. Kinerja Utama yang pertama, yaitu meningkatnya kualitas SDM Aparatur.....	28
2. Kinerja utama yang kedua yaitu meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian	38

3. Kinerja utama yang ketiga yaitu meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur	40
4. Kinerja utama yang keempat yaitu meningkatnya kualitas informasi kepegawaian	53
C. Akuntabilitas Keuangan	60
BAB IV PENUTUP	63
1. Simpulan	63
2. Saran	65

Lampiran-lampiran:

1. **Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur**
2. **Matriks Renstra BKD Provinsi Jawa Timur tahun 2009-2014.**
3. **Rencana Kinerja Tahunan (RKT) BKD Provinsi Jawa Timur tahun 2014**
4. **Penetapan Kinerja Tahun 2014**
5. **Laporan realisasi kinerja dan realisasi anggaran Tahun 2014**
6. **Pengukuran kinerja Tahun 2009 s/d 2014**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai institusi yang dipercaya didalam penyediaan akan kebutuhan pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur telah berupaya pemenuhan akan pegawai yang berkualitas dan upaya peningkatkan kualitas SDM Aparatur yang ada, demi untuk kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, terutama pada penyelenggaraan pelayanan public kepada masyarakat sangat tergantung pada kualitas dan kesempurnaan SDM Aparatur.

Isu strategis (strategic issued) yaitu akan tersedianya Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau SDM Aparatur yang berkualitas tercermin pada keterampilan, kemampuan, pengetahuan, profesionalitas, dan sikap perilaku disiplin pegawai 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, terutama khususnya di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. 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 dan kegiatan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan instansi.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur diberikan kewenangan atau mandat untuk pengelolaan dan penyelenggara 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 database kepegawaian atau informasi kepegawaian yang diwujudkan dalam program dan kegiatan prioritas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang terencana, terarah, dan rasional, guna mendukung tercapainya agenda Bapak Gubernur Jawa Timur didalam pelaksanaan reformasi Birokrasi dan pelayanan publik.

Oleh karena itu didalam 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 Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun Anggaran 2014 yang berdasarkan pada Rencana Kinerja Tahunan (RKT) BKD Provinsi Jawa Timur tahun 2014 dengan mengetengahkan analisis, evaluasi keberhasilan dan kegagalan pada capaian kinerja, serta membuat solusi atau pemecahan masalah untuk perbaikan dalam pelaksanaan program dan kegiatan tahun yang akan datang.

B. Maksud dan Tujuan

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dibentuk untuk mengemban sebagian tugas dari Bapak Gubernur Jawa Timur dibidang kepegawaian daerah, mulai dari perencanaan akan kebutuhan pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur sampai dengan pendistribusiannya. Tugas tersebut yaitu untuk memenuhi akan kebutuhan pegawai yang berkualitas, kompeten, dan professional sehingga dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah akan berjalan dengan baik.

Oleh karena itu untuk pemenuhan akan pegawai yang berkualitas tersebut, BKD Provinsi Jawa Timur diberikan kewenangan atau mandat untuk melaksanakan tugas pengelolaan kepegawaian melalui penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang berkualitas, professional, dan akuntebel. Pelaksanaan mandat tersebut diperlukan adanya akuntabilitas yang baik, memadai, tertib dan teratur yang diwujudkan didalam Pelaporan Kinerja. Terkait dengan hal tersebut, sesuai dengan Peraturan Presiden (Perpres) Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Perpres tersebut mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan

untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya atas penggunaan anggaran, serta didalam penyusunan laporan kinerja harus didasarkan suatu perencanaan strategik yang ditetapkan oleh masing-masing instansi, dan berpedoman pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 tahun 2014.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dibuat bertujuan untuk memberikan informasi yang terukur atas capaian kinerjanya, serta mewujudkan akuntabilitas seseorang atau pimpinan kolektif lembaga/instansi kepada pihak-pihak, stake holder atau yang memberikan mandat/amanah, dalam hal ini salah satunya yaitu kepada Gubernur Jawa Timur, serta bertujuan untuk upaya perbaikan terus menerus dan berkesinambungan untuk peningkatan capaian kinerja.

Oleh karena itu laporan kinerja juga berfungsi sebagai perwujudan dari pertanggungjawaban atas apa yang sudah diamanahkan kepada setiap pejabat publik. Dengan semakin besarnya tuntutan dari masyarakat (*stakeholders*) kepada terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam penyelenggaraan pemerintah, khususnya didalam pengelolaan dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian, harus berbasis pada tiga pilar yakni adanya transparansi, akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan, dan partisipasi dari semua pihak (*stakeholders*) selaku pengguna akhir (*end users*) harus diartikan sebagai suatu perwujudan dari bentuk kewajiban para pengelola organisasi pemerintahan untuk mempertanggungjawabkan setiap keberhasilan atau kegagalan dari pada pelaksanaan visi dan misi organisasi pemerintahan tersebut.

Laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2014 ini disusun dengan maksud memberikan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Penyusunan laporan kinerja ini mengacu pada Perpres Nomor 29 tahun 2014 dan Permen PAN dan RB Nomor 53 tahun 2014. Laporan kinerja ini juga bertujuan untuk mempertanggungjawabkan dalam pencapaian kinerja yang telah ditetapkan, dan capaian pelaksanaan program dan kegiatan selama tahun anggaran 2014, termasuk menjelaskan faktor-faktor pendukung keberhasilannya dan factor-faktor yang menghambat dalam pelaksanaan program dan kegiatan tersebut.

C. 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.

D. Struktur Organisasi

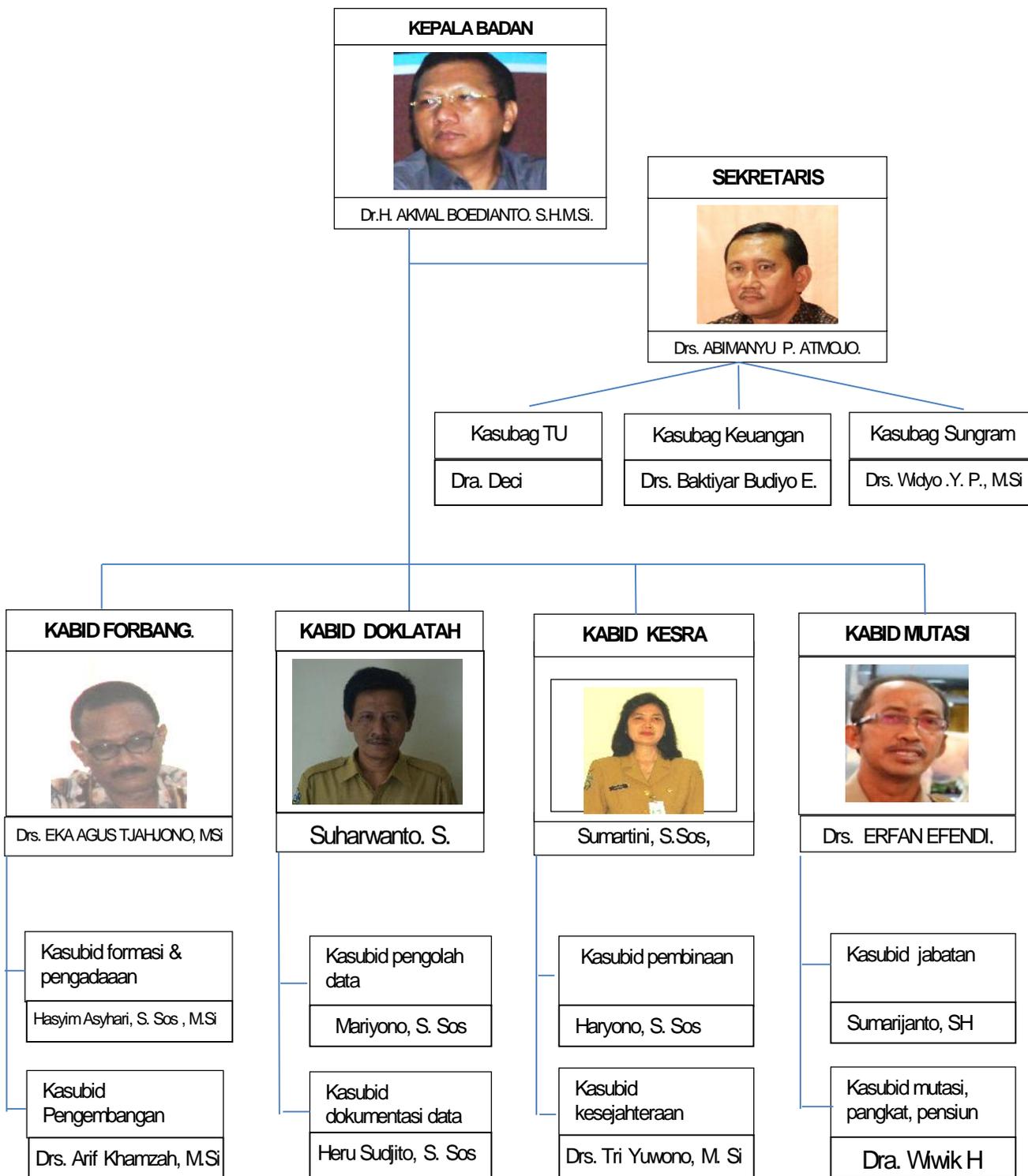
Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 110 Tahun 2008 tersebut terdiri dari:

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

Berikut bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

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



E. 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 secara on liner sistem ;
- 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.

F. 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 memajemen kepegawaian daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, sehingga efektifitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam pemberi usulan dan masukan 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, pengelolah kepegawaian se-Jawa Timur, BKN, dan kementerian Men PAN sangat diperlukan bahkan menjadi prasyarat keberhasilan.

3. Pegawai yang kompeten

Pergeseran paradigm dari *Penguasa* menjadi *Pelayan*; *Output* menjadi *Outcomes*; dan perubahan perkembangan tehnologi, 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, dan sampai dengan sekarang tahun 2014 telah melakukan perubahan data base seiring diberlakukannya UU ASN, 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/flow cards, sehingga system dan prosedur maupun SOP dapat meningkatkan kualitas pelayanan sesuai dengan standart profesional (ISO;2008:9001). Oleh karena itu system dan mekanisme kerja atau SOP yang telah dijadikan sebagai pedoman 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.

G. 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, berikut keadaan pegawai BKD Provinsi Jawa Timur dapat dilihat table:1.1.

Tabel: 1.2
Keadaan PNS BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Pangkat, Golongan dan Pendidikan per Desember 2014

No	Pangkat	Gol	PENDIDIKAN									jumlah
			S-3	S-2	S-1	D-III	D-II	D-1	SMA	SMP	SD	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Pembina Utama Madya	IV-d	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
2	Pembina Utama Muda	IV-c	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Pembina Tk I	IV-b	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
4	Pembina	IV-a	-	4	1	-	-	-	-	-	-	5
5	Penata Tk I	III-d	-	7	13	-	-	-	-	-	-	20
6	Penata	III-c	-	4	26	-	-	-	-	-	-	30
7	Penata Muda Tk. I	III-b	-	6	10	-	-	-	5	-	-	21
8	Penata	III-a	-	-	14	-	-	-	9	-	-	23
9	Pengatur Tk I	II-d	-	-	-	1	-	-	5	-	-	6
10	Pengatur	II-c	-	-	1	1	-	-	1	-	-	3
11	Pengatur Muda Tk I	II-b	-	-	-	-	-	-	4	-	-	4
12	Pengatur Muda	II-a	-	-	-	-	-	-	4	-	1	5
13	Juru Tk I	I-d	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14	Juru	I-c	-	-	-	-	-	-	1	1	-	2
15	Juru Muda Tk I	I-b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	Juru	I-a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total			1	23	65	2	-	-	29	1	1	122
Prosentase			0,8	18,8	53,2	1,6	-	-	23,7	0,8	0,8	100%

Sumber: Simpeg BKD Provinsi Jatim, per Desember 2014.

Pada table: 1.2. keadaan PNS BKD Provinsi Jawa Timur sampai dengan Desember 2014 bahwa jumlah SDM Aparatur atau PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebanyak **122 orang**, kondisi secara umum PNS Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang paling banyak memiliki ijasah S-1 berjumlah 65 pegawai atau sebesar 53,2% dan pegawai yang memiliki ijasah S-2 berjumlah 23 pegawai atau 18,8%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai BKD Provinsi Jawa Timur baik.

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: 1.3.
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	20 buah	baik
4.	Porta 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 2014,

H. 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 kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2014 adalah sebagai berikut ini.

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

Bab II – Perencanaan Kinerja, menjelaskan secara singkat visi, misi, tujuan, dan sasaran, Rencana Strategis BKD, kebijakan-kebijakan umum di bidang Kepegawaian di

Provinsi Jawa Timur untuk mencapai tujuan, program prioritas tahun 2014, dan penetapan perjanjian kinerja dengan Bp. Gubernur Jawa Timur untuk tahun 2014.

Bab III – Akuntabilitas Kinerja, menjelaskan pengukuran capaian kinerja tahun 2014, analisis-analisis pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur terhadap indikator kinerja utama (IKU) dikaitkan dengan pertanggungjawaban keuangan terhadap pencapaian sasaran strategis untuk tahun 2014, mencari permasalahan dan solusi pemecahan terhadap pencapaian kinerja.

Bab IV – Penutup, menjelaskan simpulan menyeluruh dari Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2014 ini dan menguraikan rekomendasi, dan saran yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa yang akan datang.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. 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 Lebih Bersih, Profesional, dan Sejahtera”

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 Optimal Terwujudnya SDM Aparatur Lebih Bersih, Profesional dan Sejahtera Melalui Penyelenggaraan Pelayanan Manajemen Aparatur 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, profesional, berdisiplin, berperilaku 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, profesional, berdisiplin, berperilaku kerja produktif, dan berdedikasi tinggi”**, dengan sasaran strategis atau kinerja utamanya adalah meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur, dimana SDM Aparatur diharapkan terampil, profesional, berintegritas dan berdisiplin tinggi dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai berikut:
 - 1) Prosentase Pengelola kepegawaian yang mampu menyusun formasi kepegawaian dengan benar dan tepat waktu;
 - 2) Prosentase peserta ujian penyesuaian ijazah yang lulus;
 - 3) Prosentase pejabat struktural yang mengikuti dan lulus pendidikan dan latihan kepemimpinan (diklat pim);
 - 4) Prosentase penurunan penetapan keputusan pelanggaran disiplin dan etika pegawai;
 - 5) Prosentase penurunan penetapan keputusan pelanggaran kepegawaian terkait masalah pidana;

- b. **TUJUAN 2** yaitu: ” **Mewujudkan pelayanan publik di bidang kepegawaian yang prima (Excelent Service)**”, dengan sasaran strategis atau kinerja utamanya adalah meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) 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)**”, sasaran strategis atau kinerja utamanya adalah meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya, dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai berikut:
- 1) Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai;
 - 2) Prosentase penempatan pejabat struktural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya;
 - 3) Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu sesuai kebutuhan.
 - 4) Prosentase penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.
- d. **TUJUAN 4** yaitu: ”**Mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat Informasi Kepegawaian Daerah di Jawa Timur**”, sasaran strategis atau kinerja utamanya adalah meningkatnya kualitas Informasi Kepegawaian, dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut:
- 1) Prosentase record database pegawai yang diupdating;
 - 2) Prosentase unit kerja yang terkoneksi dengan database kepegawaian SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur;
 - 3) Prosentase SKPD (Provinsi, Kabupaten/kota) yang mengirim laporan update database 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: 21.
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, profesional, berdisiplin, berperilaku kerja produktif yang amanah, dan berdedikasi tinggi;	Indeks SDM Aparatur yg berkualitas.	Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosentase pengelola kepegawaian yang mampu menyusun formasi pegawai dengan benar dan tepat waktu; 2. Prosentase peserta ujian penyesuaian ijasah yang lulus; 3. Prosentase pejabat struktural yang mengikuti dan lulus pendidikan dan latihan kepemimpinan (diklat pim); 4. Prosentase pegawai yang tidak melanggar kode etik disiplin pegawai; 5. Prosentase pegawai yang tidak melakukan tindak pidana;
Mewujudkan pelayanan publik di bidang kepegawaian yang prima (Excelent Service);	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 kinerja penataan pegawai.	Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai; 2. Prosentase penempatan pejabat struktural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya; 3. Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu sesuai kebutuhan. 4. Prosentase penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.

Mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat Informasi Kepegawaian Daerah di Jawa Timur.	Angka rata-rata hasil perhitungan Indikator peningkatan kualitas informasi database kepegawaian daerah.	Meningkatnya kualitas Informasi Kepegawaian Daerah di Provinsi Jawa Timur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosentase record database kepegawaian yang diupdating; 2. Prosentase unit kerja yang terkoneksi dengan database SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur; 3. Prosentase SKPD yang mengirim laporan update database kepegawaian (peremajaan data)
---	---	---	---

B. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Untuk mewujudkan visi dan pencapaian 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, pelaksanaan inspeksi mendadak, 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 dengan menggunakan sistem CAT;
- 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, dan memberikan ruang di WEB SITE BKD sapaan on line untuk memberikan saran, komentar, pertanyaan, dan lain-lain terhadap pelayanan yang dilakukan oleh BKD;
- 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, pendistribusian pegawai melalui uji kompetensi dan bakat untuk ditempatkan yang sesuai dengan kompetensinya;

- d. Peningkatan kualitas informasi kepegawaian dengan melakukan koordinasi, sinkronisasi, dan simplikasi data informasi kepegawaian daerah se-Jawa Timur dan pengembangan database kepegawaian, 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 berkualitas dengan tujuan terwujudnya PNS yang memiliki pengetahuan, keterampilan, professional, integritas, berdisiplin, dan berperilaku kerja produktif, 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 dan sosialisasi 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 rankingisasi 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 sesuai standart ISO:2009:2008 dengan memperbaiki SOP pelayanan yang transparan, sederhana, tidak rumit, dan mudah dimengerti;
 - d. Mengembangkan dan peningkatan sarana prasarana pelayanan publik;
 - e. Pembagunan fasilitas pelayanan dalam rangka pengembangan jenis layanan;
 - f. Meningkatkan kualitas pelayanan dengan pemanfaatan tehnologi 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 pemenuhan akan kekurangan jabatan fungsional tertentu dengan pengalihfungsikan jabatan fungsional umum yang berlebih ke jabatan fungsional tertentu dalam rangka penataan pegawai.
- 4) Upaya meningkatkan kualitas Informasi Manajemen Kepegawaian Daerah (SIMPEG) di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan pengembangan Informasi dabase 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 media elektronik, Web Site, verifikasi data, sinkronisasi data, up dating data kepegawaian, peremajaan data kepegawaian se- Jawa Timur, dalam rangka pemenuhan database kepegawaian yang berkualitas, akurat, lengkap, dan terkini untuk sebagai bahan pengambilan kebijakan.

C. Program dan Kegiatan Tahun 2014.

Program utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2014 difokuskan pada:

1. Program Pembinaan dan Pengembangan SDM Aparatur

Program ini bertujuan meningkatkan kedisiplinan pegawai, 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 yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Sedangkan sasaran program atau yang mendapatkan manfaat ini yaitu Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan sebagian Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten/kota se-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 dengan system CAT;
- 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 maupun pegawai negeri yang telah memenuhi persyaratan; c) Fasilitasi seleksi Capra IPDN; d) Ujian dinas/penyesuaian ijasah dan ujian kompetensi gol III/d ke IV/a; dan f) Formasi dan besetting serta pemetaan pegawai.
- 3) Penyelenggaraan peningkatan disiplin dan kode etik pegawai serta penghargaan, dengan sub kegiatan pemrosesan kedisiplinan Kepegawaian, pemberian penghargaan.

2) 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 oleh BKD Provinsi Jawa Timur 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, pemeliharaan dan pengembangan pelayanan yang bersertifikat ISO:2009:

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

1. Pemantapan koordinasi pembinaan pelayanan public, dengan sub kegiatan survey IKM, penyusunan SOP Pelayanan kepegawaian, dan peningkatan kualitas pegawai pelayanan;
2. Monitoring dan evaluasi.

3) 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, berbasis jabatan.

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 koordinasi 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, penetapan dan penilaian Angka Kredit bagi sebagian jabatan fungsional tertentu.

4) *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, tidak hanya menyediakan informasi data pegawai, akan tetapi memberikan pelayanan informasi kepegawaian secara menyeluruh melalui sapaan on line Web Site BKD Provinsi Jawa Timur ([www. Bkd.jatim.go.id.](http://www.Bkd.jatim.go.id)), sekaligus menyediakan ruang pendapat akan pelayanan yang diberikan oleh BKD Provinsi 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, serta masyarakat umum yang memerlukan informasi publik tentang kepegawaian.

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), penataan file pegawai berdasarkan system penataan baik agar file pegawai secara cepat dapat ditemukan.

D. RENCANA KINERJA TAHUN 2014

1) Indikator Kinerja Utama (IKU)

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

- a. Kinerja utama BKD Provinsi Jawa Timur yang *pertama* yaitu meningkatnya kualitas SDM Aparatur, atau bagaimana BKD menghasilkan dan meningkatkan kualitas SDM Aparatur, sehingga mendapatkan SDM Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi

Jawa Timur yang professional, terampil, berpengetahuan, dan berdisiplin dengan Indikator Kinerja Utama yaitu:

- 1) Prosentase pengelola kepegawaian yang mampu menyusun formasi dan bezzeting pegawai dengan benar dan tepat waktu;
- 2) Prosentase peserta ujian penyesuaian ijasah yang lulus;
- 3) Prosentase pejabat structural yang mengikuti dan lulus diklat pim II, III, dan IV;
- 4) Prosentase pegawai yang tidak melanggar etika dan disiplin pegawai;
- 5) Prosentase pegawai yang tidak melakukan tindak pidana;

b. Kinerja utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang **kedua** yaitu meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian, atau bagaimana BKD menghasilkan pelayanan yang prima di bidang kepegawaian, dengan Indikator Kinerja Utama yaitu:

- 1) Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM);

c. Kinerja utama BKD Provinsi Jawa Timur yang **ketiga**, yaitu meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya, atau bagaimana BKD menghasilkan penataan pegawai yang ideal (Right Sizing), antara komposisi kebutuhan, dan penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya, dengan Indikator Kinerja Utama yaitu:

- 1) Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai dengan hasil pemetaan pegawai;
- 2) Prosentase penempatan pejabat structural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya;
- 3) Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu dalam rangka pemenuhan pegawai dan penataan pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur;
- 4) Prosentase penempatan pegawai sesuai kebutuhan dan kompetensinya.

d. Kinerja utama BKD Provinsi Jawa Timur yang **keempat** yaitu meningkatnya kualitas Informasi Kepegawaian Daerah, atau bagaimana BKD Provinsi Jawa Timur menghasilkan informasi kepegawaian yang berkualitas, handal, relevan, lengkap, dan dapat dipercaya, sehingga informasi tersebut dapat bermanfaat bagi yang berkepentingan untuk sebagai bahan pengambilan keputusan, dengan Indikator Kinerja Utama yaitu:

- 1) Prosentase record database kepegawaian yang diupdating;
- 2) Prosentase unit kerja yang terkoneksi dengan system database SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur;
- 3) Prosentase SKPD yang mengirim laporan peremajaan data pegawai.

E. Perjanjian Kinerja Tahun Anggaran 2014

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.

Pada tahun 2014 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah membuat perjanjian kinerja dengan Bp. Gubernur Jawa Timur dalam bentuk penetapan kinerja tahun 2014, dan dalam bentuk Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2014 yang merupakan proses perencanaan kinerja mulai dari persiapan perencanaan kinerja, pelaksanaan koordinasi antara bidang-bidang di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, telaah dan evaluasi, sampai dengan penetapan indikator kinerja, dan target. Berikut Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun anggaran 2014 dapat di lihat pada table: 2.2.

Tabel: 2.2
RENCANA KINERJA TAHUNAN
TAHUN ANGGARAN 2014
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2014
1	2	3	4
Mewujudkan SDM Aparatur yang memiliki pengetahuan, keterampilan, professional, berdisiplin, berperilaku produktif, dan berdedikasi tinggi.	Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur	1. Prosentase pengelolah kepegawaian yang mampu menyusun formasi pegawai dengan tepat dan benar.	100%
		2. Prosentase peserta ujian penyesuaiaan ijasah yang lulus.	100%
		3. Prosentase pejabat struktural yang mengikuti dan lulus diklat pim II, III, IV	80%
		4. Prosentase pegawai yang tidak melanggar kode etik dan disiplin pegawai.	100%

		5. Prosentase pegawai yang tidak melakukan tindak pidana.	100%
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.	20%
		2) Prosentase penempatan pejabat structural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.	90%
		3) Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan umum ke jabatan fungsional tertentu	80%
		4) Prosentase penempatan pegawai sesuai kebutuhan dan kompetensinya.	100%
Mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai Pusat Informasi Kepegawaian daerah di Jawa Timur.	Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian	1) Prosentase record yang di updating.	85%
		2) Prosentase unit kerja yang terkoneksi dengan database SIMPEG BKD	100%
		3) Prosentase SKPD yang mengirim laporan data peremajaan kepegawaian.	100%

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2014

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2014 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 keseluruhan pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2014 yang disusun berdasarkan sasaran strategis, indikator kinerja utama (IKU), 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 2014

Sasaran Staregis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya kualitas SDM Aparatur	1) Prosentase pengelola kepegawaian yang mampu menyusun formasi pegawai dengan benar dan tepat waktu	%	100%	98%	98%
	2) Prosentase peserta ujian penyesuaian ijasah yang lulus.	%	100%	99%	99%
	3) Prosentase pejabat structural yang mengikuti dan lulus diklatpim.	%	70%	77,4%	110,6%
	4) Prosentase pegawai yang tidak melanggar disiplin pegawai	%	100%	99,8%	99,8%
	5) Prosentase pegawai yang tidak melakukan tindak pidana.	%	100%	99,9%	99,9%
Indeks Kualitas SDM Aparatur (capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas SDM Aparatur)					100,9%
Meningkatnya kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian	Indeks Nilai IKM	%	84%	84%	100%
Nilai IKM (Capaian kinerja pada kinerja utama meningkatnya kualitas pelayanan public)					100%
Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur.	1) Prosentase pegawai yang didistribusikan dalam rangka penataan sesuai dengan hasil pemetaan:	%	20%	22,01%	115,65%
	2) Prosentase penempatan pejabat structural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.	%	90%	90,2%	100,2%

Sasaran Staregis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
	3) Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu.	%	80%	93,75%	117,1%
	4) Prosentase penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.	%	100%	75%	75%
Rata-rata prosentase capaian kinerja pada upaya penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya					87,7%
Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian	1) Prosentase record database pegawai yang di Updating.	%	85%	83%	97,6%
	2) Prosentase unit kerja yang terkoneksi dengan SIMPEG BKD	%	70%	70%	100%
	3) Prosentase SKPD Provinsi, dan Kab/kota yang mengirim/melaporkan updating database.	%	100%	86,5%	86,5%
Rata-rata capaian kinerja pada upaya meningkatkan kualitas informasi kepegawaian					93,26%

Pada table 3.1 mengenai pengukuran capaian kinerja BKD Provinsi Jawa Timur secara keseluruhan dilihat dari 4 (empat) kinerja utama, secara umum berhasil dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan, bahkan hampir semua indikator melebihi target yang ditetapkan, dengan demikian capaian kinerja BKD Provinsi Jawa Timur dengan katagori **“Sangat Baik”** atau rata-rata persentase melebihi 100%. Oleh karena itu terhadap target capaian kinerja yang tercapai, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur harus melakukan langkah konstruktif dan kongkrit untuk mempertahankan, menganalisis dan mengevaluasi agar di masa datang capaian kinerja lebih baik.

B. EVALUASI DAN ANALISIS KINERJA TAHUN 2014

Pada akhir tahun 2014 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah melaksanakan seluruh program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Penetapan Kinerja tahun 2014 dan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2014, adapun

seluruh gambaran pengukuran capaian kinerja BKD Provinsi Jawa Timur pada kinerja utama meningkatnya kualitas SDM Aparatur dapat dilihat pada tabel 3.2. berikut:

Tabel: 3.2.
Pengukuran Capaian Kinerja
Pada Kinerja Utama Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur tahun 2014

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%	98%	98%	Baik
	Prosentase peserta yang ujian penyelesaian ijasah yang lulus.	%	100%	99%	99%	Baik
	Prosentase pejabat structural yang mengikuti dan lulus diklatpim	%	70%	75,5%	107,8%	Sangat Baik
	Prosentase pegawai yang tidak melanggar disiplin dan etika pegawai	%	100%	99,8%	99,8%	Baik
	Prosentase pegawai yang tidak melakukan tindak pidana.	%	100%	99,98%	99,98%	Baik
Indeks Kualitas SDM Aparatur					100,9%	Sangat Baik

1. **Kinerja Utama yang pertama**, yaitu meningkatnya kualitas SDM Aparatur, dengan indikator-indikator kinerja utama dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. **Indikator kinerja utama "Prosentase pengelola kepegawaian yang mampu menyusun formasi kepegawaian dengan benar dan tepat waktu."**

Pengelola kepegawaian yang mampu menyusun formasi kepegawaian dengan benar dan tepat merupakan salah satu indikator, bahwa pegawai tersebut berkualitas, artinya pegawai tersebut mampu, terampil, dalam melaksanakan tanggungjawabnya sebagai pengelola kepegawaian.

Pada Indikator kinerja Rasio pengelola kepegawaian yang mampu menyusun formasi pegawai dengan benar dan tepat waktu, pada tahun 2014, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menarget 100%, artinya diharapkan semua pengelola kepegawaian di SKPD mampu menyusun formasi dan bezetting pegawai dengan benar dan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Pada indikator kinerja utama prosentase pengelola kepegawaian yang mampu menyusun formasi pegawai dengan benar dan tepat waktu pada 2014 target yang ditetapkan hampir tercapai yaitu dengan capaian kerjanya **98% atau dengan katagori “Baik”** artinya bahwa setiap SKPD sudah mampu menyusun formasi dan bezetting tepat waktu dan benar sesuai dengan jadwal yang ditentukan, namun hanya 2% yang terlambat melaporkan formasinya, keterlambatan penyampaian laporan formasi pegawai, tersebut masih belum benar dan belum dilengkapi dengan analisis kebutuhan pegawai berdasarkan Analisis jabatan dan analisis beban kerja (ABK), sehingga Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur melakukan bimbingan teknis penyusunan formasi pegawai kepada SKPD khususnya pengelola kepegawaiannya yang belum menyusun dengan benar sampai dengan rentang waktu yang diberikan oleh Pemerintah pusat.

Tabel: 3.3.
Rekapitulasi Pengolah Kepegawaian Yang menyusun Formasi Kepegawaian tahun 2014 dengan benar dan tepat waktu.

Tepat waktu (sebelum tanggal 3 Maret 2014)	Terlambat	Total SKPD
47	2	49

Sumber: Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai

Pada table 3.3 dari jumlah seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur sebanyak 49 SKPD, pengelola kepegawaian telah menyampaikan laporan formasi kepegawaian dengan benar dan tepat waktu sebanyak 47 orang pengelola kepegawaian, sehingga pengukuran kinerja pada indikator ini dari target yang ditentukan sebesar 100% tercapai sebesar **98%** atau pada katagori **“Baik”**, sisanya sebesar 2% atau 2 SKPD 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.

b. Indikator kinerja utama Prosentase peserta ujian menyesuaikan ijazah yang lulus.”

Indikator utama prosentase peserta ujian penyesuaian ijazah yang lulus merupakan indicator atau petunjuk dari pada seorang PNS itu berkualitas, PNS yang lulus ujian penyesuaian ijazah, maka pegawai tersebut tingkat pendidikan, keterampilan, dan professional juga akan meningkat, sehingga pegawai tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang PNS.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai instansi yang diberikan tugas untuk meningkatkan kualitas SDM Aparatur, salah satunya melalui kegiatan ujian seleksi penyesuaian ijazah, menargetkan 100% peserta ujian lulus semua, artinya diharapkan seluruh peserta ujian penyesuaian ijazah 100% lulus semua, sehingga akan berdampak pada peningkatan kualitas SDM Aparatur, terutama pada golongan dan tingkat pendidikannya akan disesuaikan dengan hasil ujian penyesuaian ijazah. Pada tahun 2014 dari total jumlah peserta ujian penyesuaian ijazah sebanyak 185 PNS peserta ujian seleksi penyesuaian ijazah, yang lulus ujian sebanyak 184, dan 1 orang tidak lulus, sehingga pada capai kinerja pada indikator ini yaitu **99%** atau pada katagori “**Baik**”.

Maksud dan tujuan dilaksanakan ujian penyesuaian ijazah, pemerintah memfasilitasi bagi PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk memproses pengakuan terkait dengan ijazah yang dimilikinya, baik itu S2, S1, D3, SMA, dan SMP, sedangkan tujuan diadakan ujian penyesuaian ijazah untuk mengetahui potret kemampuan dan kompetensi PNS yang akan memperoleh kenaikan pangkat pilihan berdasarkan ijazah yang dimiliki, apakah PNS tersebut benar-benar selaras dengan kemampuan dan seiring dengan kenaikan pangkat, berikut hasil pelaksanaan ujian penyesuaian ijazah mulai tahun 2010-2014.

Tabel: 3.4.
Pelaksanaan Ujian Penyesuaian Ijazah Tahun 2010-2014

KPPi TK	Tahun Penyelenggaraan									
	2010		2011		2012		2013		2014	
	Jumlah peserta	Jumlah yg lulus	Jumlah peserta	Jumlah yg lulus	Jumlah peserta	Jumlah yg lulus	Jumlah peserta	Jumlah yg lulus	Jumlah peserta	Jumlah yg lulus
SMP	17	17	64	64	17	17	28	28	9	8
SMA	149	148	191	184	128	128	75	73	70	70
D3	0	0	47	46	4	4	22	20	1	1
S1/D4	31	29	71	55	35	32	42	41	26	26
S2	0	0	2	2	11	11	4	4	79	79
JUMLAH	197	194	375	195	195	192	171	166	185	184

Sumber: Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai 2014

Pada indikator kinerja prosentase peserta ujian penyesuaian yang lulus, BKD Provinsi Jawa Timur juga mendukung dengan melakukan penyelenggaraan proses ijin belajar mulai dari program paket C (stara SMA), program diploma (D3), program sarjana (S1) sampai dengan program pasca sarjana (S2), dan bahkan memberikan fasilitasi kepada Pegawai Negeri Sipil untuk tugas belajar setelah melalui lulus seleksi, kesemua program-program tersebut merupakan upaya BKD Provinsi Jawa Timur dalam peningkatan kualitas SDM Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

c. Indikator kinerja utama "Prosentase pejabat struktural yang mengikuti dan lulus Diklatpim."

Indikator prosentase pejabat structural yang mengikuti diklat pim, merupakan salah satu bentuk kinerja oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur didalam menganalisa, dan menetapkan pegawai diangkat dalam jabatan structural sesuai dengan kebutuhan, dan kompetensinya, serta sesuai ketentuan perundang-undangan yaitu salah satunya telah mengikuti dan lulus diklat pim sesuai dengan tingkat jabatannya.

Pada tahun 2014 BKD Provinsi Jawa Timur menargetkan 70% pejabat structural telah mengikuti dan lulus diklat pim sesuai dengan jenjang keangkatannya 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 2009-2014 menurut database SIMPEG BKD rata-rata PNS yang diangkat menjadi pejabat structural hampir 25% lebih dari jumlah jabatan structural belum mengikuti diklat pim, oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2014 menetapkan target 70% PNS yang diangkat menjadi pejabat structural telah mengikuti dan lulus diklat pim.

Target yang ditetapkan sebesar 70% pada tahun 2014 terealisasi 75,1%, atau capaian kinerjanya **107,2%** atau pada katagori "**Sangat Baik**" atau pada rentang 100% lebih (table:3.2), 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 dipaksa untuk mengikuti diklat pim.

Pada tahun 2009 sampai dengan 2014 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 2014 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 2014 pada tabel 3.5, menunjukkan, bahwa total jumlah pejabat structural yang ada sebanyak 1.922 pejabat, dari total jumlah pejabat structural yang telah mengikuti diklat pim sesuai jenjang eselonnya sebanyak 1.453 atau 75,5%, sisanya sebanyak 469 pejabat structural atau 24,5% 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 2014

No	Pejabat Eselon	Diklat Kepemimpinan					Belum Ikut	Total
		Lemhanas	I	II	III	IV		
	I.b	-	-	1	-	-	-	1
	II.a	2	2	45	3	-	-	52
	II.b	-	-	18	5	-	4	27
	III.a	-	-	82	278	78	57	495
	III.b	-	-	1	5	-	-	6
	IV.a	-	-	-	270	663	408	1.341
	Jumlah pejabat structural yg ada	2	2	147	561	741	469	1.922

Sumber: SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, per 31 Desember 2014

d. Indikator Kinerja utama "Prosentase pegawai yang tidak melanggar disiplin dan etika pegawai."

Pelanggaran disiplin dan etika pegawai merupakan tindakan yang tidak taat hukum, ketentuan yang berlaku, serta etika moral seorang PNS sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Oleh karena itu BKD Provinsi Jawa Timur dalam upaya untuk meningkatkan kualitas SDM Aparatur, agar mendapatkan pegawai yang disiplin, dan berdedikasi tinggi, dalam arti taat akan aturan, etika pegawai, dan perundangan-undangan, maka menetapkan indikator kinerja utama yaitu "Prosentase pegawai yang tidak melanggar disiplin dan etika pegawai.

Pembentukan karakter PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur agar Pegawai Negeri Sipil memiliki kedisiplinan dan ketaatan pada peraturan. Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, mulai dari sosialisasi peraturan perundangan-undangan terkait dengan saksi dan akibat apabila PNS melakukan indisipliner, bahaya narkoba, pembentukan daerah zona bebas korupsi, pemantauan dan inspeksi mendadak (Sidak) terhadap tingkat kehadiran PNS, serta penindakan tegas pelanggaran kepegawaian, baik itu terkait masalah etika dan pelanggaran disiplin pegawai maupun pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai terkait tindak pidana. Berikut data terkait dengan proses penanganan pelanggaran permasalahan kepegawaian mulai tahun 2008-2014.

Tabel: 3.6.
REKAPITULASI PENYELENGGARAAN PENINGKATAN DISIPLIN DAN KODE ETIK PEGAWAI TAHUN 2012 - 2014

NO	URAIAN PERMASALAHAN	TAHUN							Ket (2014)
		2008 (SK)	2009 (SK)	2010 (SK)	2011 (SK)	2012 (SK)	2013 (SK)	2014 (SK)	
1.	<i>Pelanggaran disiplin dan etika PNS</i>								
	- Ringan	3	2	2	1	0	2	0	
	- Sedang	0	5	4	9	4	8	10	
	- Berat	7	1	2	2	8	11	26	3 kasus kab
	total	10	8	8	12	12	21	36	
2.	<i>Pelanggaran terkait masalah pidana oleh PNS</i>								
	- Kriminal	9	14	10	8	8	4	1	

	- Penyalahgunaan jabatan/ wewenang	10	12	9	7	0	0	0	
	- Korupsi	12	11	10	5	6	2	3	3 PNS Kab
	- Narkoba	4	3	0	1	2	3	1	1 kasus
	total	35	40	29	21	16	9	5	
3	Bantuan konseling								
	- Masalah rumah tangga	1	2	0	1	0	0		
	- Perkawinan/perceraian/kawin lagi	4	2	5	2	2	0		
	- Tindakan indisipliner	6	4	3	2	6	0		
	- Masalah Pribadi	1	0	1	2	1	0		
4.	Perceraian								
	- Ijin bercerai	8	9	7	17	15	22	25	PNS wanita 19
	- Penolakan bercerai	1	2	1	3	0	2	1	

Sumber: Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai 2014

Pada table 3.1.tentang pengukuran kinerja pada indicator prosentase pegawai yang tidak melanggar etika dan disiplin pegawai, BKD Provinsi Jawa Timur menargetkan 100%, artinya diharapkan semua pegawai di Jawa Timur yang berjumlah 20.809 PNS tidak melakukan tindakan indisipliner pegawai dan pelanggaran etika pegawai, namun berdasarkan data pada tahun 2014 sebanyak 35 pegawai telah dijatuhi hukuman berat, atau 0,17% dari total jumlah pegawai, sehingga pegawai yang tidak melakukan pelanggaran etika dan disiplin pegawai sebesar 99,83%, dengan demikian capaian kinerja pada indicator prosentase pegawai yang tidak melakukan pelanggaran etika dan disiplin pegawai sebesar **99,83% atau pada katagori “Baik”**

Namun berdasarkan data mulai dari Tahun 2009 s/d Tahun 2014 (Tabel:3.6) terkait masalah pelanggaran disiplin pegawai, data menunjukkan tingkat pelanggaran dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2014 trennya mengalami kenaikan sekitar 0,07%, hal ini menunjukkan bahwa BKD Provinsi Jawa Timur, masih belum dapat menurunkan tingkat pelanggaran etika dan disiplin pegawai, oleh karena itu pada tahun yang akan datang perlu lebih ditingkatkan pembinaan terhadap PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui upaya-upaya yang lebih nyata terutama pada sosialisasi dan

penegakan aturan disiplin PNS, monitoring dan evaluasi terhadap tingkat kehadiran pegawai, meningkatkan pembinaan secara intensif dan yang lebih terarah, melakukan sidak pada hari-hari tertentu dan upaya lainnya yang mengarah pada penurunan pelanggaran disiplin dan etika pegawai. Upaya-upaya tersebut telah dilaksanakan dalam bentuk program dan kegiatan yang tertuang di DPA BKD Provinsi Jawa Timur tahun 2014, namun jika penurunan tingkat pelanggaran etika dan disiplin pegawai tidak diimbangi dengan kesejahteraan pegawai yang layak, maka tujuan untuk menurunkan tingkat pelanggaran etika dan disiplin pegawai tidak mungkin tercapai.

e. Indikator Kinerja utama "Prosentase pegawai yang tidak melakukan tindak pidana."

Tindakan pidana merupakan tindakan yang melanggar hukum positif di Indonesia maupun hukum kepegawaian, BKD Provinsi Jawa Timur sebagai institusi yang diberikan kewenangan untuk memproses dan menyelesaikan tindakan pidana yang dilakukan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil sebelum disidangkan dan dijatuhi hukuman terkait statusnya sebagai seorang PNS, maka dilakukan upaya-upaya agar PNS tidak melakukan tindakan pidana.

Upaya tersebut telah dituangkan dalam indikator kinerja utama yaitu prosentase pegawai yang tidak melakukan tindakan pidana, pada tahun 2014 BKD Provinsi Jawa Timur menargetkan 100%, artinya diharapkan seluruh pegawai negeri di lingkungan Provinsi Jawa Timur tidak melakukan tindakan pidana, berdasarkan data pada table 3.6., terkait tindakan pidana yang dilakukan oleh pegawai, data menunjukkan pada tahun 2014 yang melakukan terkait masalah pidana sebanyak 5 pegawai, 3 pegawai diantaranya dilakukan oleh pegawai Kabupaten/kota, yaitu masalah korupsi, dan 1 pegawai melakukan penggunaan narkoba, sedangkan 1 pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur melakukan tindak pidana penipuan CPNS, dengan demikian pada tahun 2014 jumlah pegawai yang melakukan tindak pidana sebanyak 5 orang pegawai atau 0,02% dari jumlah pegawai, sedangkan yang tidak melakukan tindak pidana sebanyak 99,98%, maka capaian kinerja pada tahun 2014 sebesar **99,98% atau pada katagori "Baik"**

Berdasarkan table: 3.6. terkait tindakan pidana yang dilakukan oleh pegawai, mulai dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2014, data menunjukkan trend ada penurunan yang cukup signifikan, artinya upaya penurunan tindak pidana yang dilakukan oleh BKD Provinsi Jawa Timur cukup berhasil, oleh karena untuk mempertahankan kondisi agar tingkat kedisiplinan pegawai, terutama terhadap indikasi pelanggaran tindak

pidana yang dilakukan oleh PNS perlu ditingkatkan dan diintensifkan pembinaan pegawai, pengawasan dan pemberian sanksi kepada PNS dan pimpinan langsung yang berusaha melindungi pegawai yang melakukan tindakan indisipliner.

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

Kinerja utama yang pertama yaitu meningkatnya kualitas SDM Aparatur, bertujuan untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, berdisiplin, berperilaku kerja produktif, professional, dan berdedikasi tinggi, juga merupakan pendukung untuk mewujudkan agenda prioritas Bapak Gubernur Jawa Timur terkait dengan Reformasi Birokrasi dan peningkatan pelayanan public di Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Berikut capaian kinerja utama meningkatnya kualitas SDM Aparatur mulai dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2014 dapat dilihat pada table 3.7.

Tabel: 3.7.
Capaian Indikator Kinerja Utama “Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur”
Tahun 2009-2014

INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI						Capaian Tahun 2014 %
	2014	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Prosentase pengolahan kepegawaian yang mampu menyusun formasi pegawai dengan benar dan tepat waktu.	100%	96,15%	94,2%	96%	96,15%	89,7%	98%	98%
2. Prosentase peserta ujian penyesuaian ijazah yang lulus.	100%	97,14%	100%	99,14%	94%	97%	97%	99%
3. Prosentase pejabat structural yang mengikuti dan lulus diklat pim	70%	70%	70,5%	75%	77,9%	77,4%	110,6%	107,8%

4. Prosentase pegawai yang tidak melanggar etika dan disiplin pegawai.	100%	98,1%	99%	97%	95,7%	98,2%	99,8%	99,8%
5. Prosentase penurunan pelanggaran kepegawaian terkait pidana.	100%	97,2%	96,8%	98%	98,7%	99,8%	99,9%	99,9%
Indeks Kualitas SDM Aparatur tahun 2014								100,9%

Gambaran umum kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur terkait dengan kinerja utama meningkatnya kualitas SDM Aparatur yaitu dengan melihat data perkembangan tingkat pendidikan, dan tingkat kepangkatan pegawai sudah didapatkan menggambarkan sejauh mana kualitas SDM Aparatur di Pemerintah Provinsi Jawa Timur dapat dilihat pada table: 3.7. dibawah ini.

Tabel: 3.8.
Perkembangan Keadaan PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur Berdasarkan golongan, Pendidikan, Jenis Kelamin, Eselon, Per Desember 2014

No	Uraian	Satuan	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	Jumlah berdasarkan golongan							
	Golongan I	Orang	1.142	1.059	990	755	669	
	Golongan II	Orang	7.728	7.861	7.379	7.089	6.906	
	Golongan III	Orang	12.736	12.356	11.956	11.078	10.490	
	Golongan IV	Orang	1.765	1.954	2.100	2.170	2.249	
	Jumlah	Orang	21.605	23.230	22.425	21.092	20.314	
2.	Jumlah PNS menurut Tingkat Pendidikan							
	S-3	Orang	34	34	41	44	46	86
	S-2	Orang	2.096	2.166	2.426	2.410	2.470	2.549
	S-1	Orang	5.760	5.744	5.833	5.382	5.287	5.877
	D-III	Orang	2.609	2.578	2.603	2.481	2.469	2.889
	D-II	Orang	28	28	30	30	31	27
	D-I	Orang	400	397	371	334	315	353
	SLTA	Orang	9.211	9.271	8.569	8.150	7.707	7.295
	SLTP	Orang	1.775	1.711	1.551	1.386	1.225	1.080
	SD	Orang	1.458	1.301	1.001	875	764	653
						Total	20.314	20.809

Sumber Simpeg BKD Prov. Jatim, per Desember 2014

Pada table 3.8. perkembangan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur menurut kualifikasi pendidikan, pada tahun 2009 s/d 2014 untuk kualifikasi pendidikan S3 mengalami kenaikan 4,5%, S2 mengalami kenaikan 2,4%, artinya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berharap pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi setiap tahunnya kemampuan, keterampilan, meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat pendidikan, namun pada jenjang pendidikan S1 mengalami penurunan sekitar 1,7% yang cukup signifikan, oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur didalam melakukan mutasi dari luar Pemerintah Provinsi Jawa Timur, dan seleksi CPNS harus mempertimbangkan tingkat pendidikan terutama pada jenjang pendidikan S1.

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

2. **Kinerja utama yang kedua,** yaitu meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian, dengan indikator kinerja utamanya dapat dijelaskan:

a. **Indikator Kinerja utama "Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)."**

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) merupakan suatu langkah yang tepat untuk mengakomodasi harapan masyarakat, dan image masyarakat untuk menilai tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja pelayanan oleh BKD Provinsi Jawa Timur, kinerja aparat pelayanannya, dan fasilitasnya serta sebagai alat untuk membuat program-program dan kegiatan yang efektif dan tepat sasaran.

BKD Provinsi Jawa Timur dalam memberikan pelayanannya, dituntut untuk memberikan sebuah pelayanan prima kepada publik/masyarakat, khususnya pengguna jasa pelayanan, dalam hal ini PNS di Provinsi Jawa Timur maupun PNS dari Provinsi lainnya sehingga tercapai suatu kepuasan yang diwujudkan dalam nilai IKM. Nilai IKM dalam pelayanan tersebut mengacu Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor : 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik, yaitu terdiri dari 14 unsur penilaian yaitu: (1) Prosedur pelayanan,; (2) Persyaratan pelayanan,; (3) Keberadaan petugas pelayanan,; (4) Kedisiplinan petugas pelayanan,; (5) Kemampuan petugas pelayanan,; (6) Kecepatan pelayanan,; (7) Keadilan mendapatkan pelayanan,; (8) Kesopanan petugas,; (9) Keramahan petugas ,; (10) Kewajaran biaya pelayanan,; (11)

Kesesuaian biaya pelayanan,; (12) Kepastian jadwal pelayanan,; (13) Kenyamanan lingkungan,; (14) Keamanan pelayanan.

Pada tahun 2014 BKD Provinsi Jawa Timur menargetkan nilai IKM 84 terealisasi 84, sehingga capaian kinerjanya yaitu **100% 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 mulai dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2014 tergambar pada table 3.9.

Tabel: 3.9.
Capaian Indikator Kinerja Utama
Tahun 2009-2013

1	Target	Realisasi						Capaian Kinerja 2014 (%)
	2014	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
1	2	3	4	5	6	7	9	
Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	84% (baik)	82,63% (baik)	82,85% (baik)	83% (baik)	83,98% (baik)	83,98% (baik)	84% (Baik)	100% (Baik)

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) berbasis computer dan WEB 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



Oleh karena itu untuk mempertahankan image masyarakat yang baik terhadap pelayanan yang diberikan oleh BKD Provinsi Jawa Timur, perubahan pola pikir diharapkan tidak merubah peranan pemerintah sebagai pelayanan publik atau abdi masyarakat, sehingga akan tercipta dan mewujudkan prinsip GOOD GOVERNANCE, dimana akuntabilitas menjadi salah satu prinsip yang harus dikedepankan dalam penyelenggaraan pemerintahan, maka pelayanan publik yang akuntabel menjadi keharusan yang tidak bisa ditunda-tunda. Sehingga diperlukan sebuah inovasi dalam memberikan pelayanan, kemauan untuk menilai, menanggapi saran masyarakat dan melakukan perbaikan secara berkesinambungan.

- 3. Kinerja utama yang ketiga**, yaitu meningkat kualitas penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya, merupakan kinerja utama BKD Provinsi Jawa Timur. 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 kompetensinya dapat terwujud.

Berikut gambaran keseluruhan pengukuran kinerja utama yaitu meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya dapat dilihat pada table: 3.10.

Tabel: 3.10.
Pengukuran Capaian Kinerja
Pada Kinerja Utama Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Aparatur Sesuai dengan
kebutuhan dan kompetensinya tahun 2014

Sasaran Staregis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian	Ket
Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.	1) Prosentase pegawai yang didistribusikan dalam rangka penataan sesuai dengan hasil pemetaan:	%	20%	22,01%	115,65%	Sangat Baik
	2) Prosentase penempatan pejabat struktural sesuai kebutuhan dan kompetensinya	%	90%	90,2%	100,2%	Sangat Baik
	3) Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu.	%	80%	93,75%	117,1%	Sangat Baik
	4) Prosentase penempatan pegawai sesuai kebutuhan dan kompetensinya.	%	100%	80%	80%	Baik
Rata-rata prosentase capaian kinerja pada upaya penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya					103,23%	Sangat Baik

Pada table 3.10. pengukuran capaian kinerja pada kinerja utama 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 2014 tergolong dengan **katagori “Sangat Baik”** atau rata-rata prosentase sebesar **103,23%**. Hal ini dapat dilihat pada rata-rata hasil pengukuran terhadap 4 (Empat) Indikator Kinerja Utama yaitu target yang telah ditetapkan semuanya dapat tercapai bahkan melebihi target, berikut penjelasan indicator-indikator meningkatnya kualitas penataan dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Indikator Kinerja utama ”Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai dengan hasil pemetaan pegawai.”

Pendistribusian pegawai merupakan salah satu aktivitas penataan pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, diharapkan sesuai dengan perencanaan akan kebutuhan pegawai dan hasil dari pemetaan pegawai. 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, berikut hasil pendistribusian pegawai pada tahun 2014 dapat dilihat pada tabel: 3.11.

Tabel: 3.11.
REKAPITULASI HASIL PENDISTRIBUSIAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR PADA TAHUN 2014

No.	Uraian	Total
1.	PNS dengan jabatan fungsional umum (JFU)	73
2.	PNS dengan jabatan fungsional tertentu (JFT)	-
	- Kesehatan	35
	- Non Kesehatan	19
	Total hasil pendistribusian tahun 2014	127

Sumber : Bidang Mutasi, diolah sungram Desember 2014

Pada tabel 3.11. hasil pendistribusian dalam rangka penataan pegawai yang dilakukan oleh BKD Provinsi Jawa Timur pada tahun 2014 sebanyak 127 terdiri dari 73 pegawai dengan jabatan fungsional umum (JFU) dan 54 pegawai dengan jabatan fungsional tertentu (JFT) yang terdiri dari tenaga medis dan non medis, dari jumlah 127 tersebut ada yang dari Kementerian Dalam Negeri/Pemerintah pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota.

Pengukuran pada indikator prosentase pegawai yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai dengan hasil pemetaan, maka perlu dijelaskan terlebih dahulu hasil dari pemetaan pegawai sebagai berikut.

Berdasarkan hasil pemetaan pegawai yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2011, bahwa kebutuhan pegawai di Pemerintah Provinsi Jawa Timur sampai dengan tahun 2014 membutuhkan pegawai sebanyak 28.830 pegawai, yang terdiri dari pejabat struktural yang harus ada sebanyak 1.950 jabatan struktural, pegawai dengan jabatan fungsional umum (JFU) sebanyak 17.593 pegawai, Pegawai dengan jabatan fungsional tertentu (JFT) sebanyak 9.287 pegawai, JFT terdiri dari tenaga non medis sebanyak 5.770 dan tenaga medis sebanyak 3.517.

Realita keadaan jumlah Pegawai Negeri Sipil sampai dengan Desember 2014 berjumlah 20.809 pegawai terdiri dari dengan jabatan struktural berjumlah sebanyak 1.922 pejabat struktural, pegawai dengan jabatan fungsional umum (JFU) sebanyak 13.276 pegawai, pegawai dengan jabatan fungsional tertentu (JFT) sebanyak 5.611 pegawai, sedangkan tenaga kontrak (PTT) berjumlah 7.444 pegawai PTT, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table: 3.12.

Tabel: 3.12
Perbandingan jumlah Kebutuhan Pegawai dengan Realitas Jumlah pegawai per Desember 2014

Rencana Jumlah Kebutuhan Pegawai	Jumlah	Realita keadaan Jumlah Pegawai sampai dengan Desember 2014	Jumlah
Jumlah pejabat struktural yang harus ada	1.950	Jumlah pejabat struktural yang ada	1.922
Jumlah pegawai dengan jabatan fungsional umum (JFU)	17.593	Jumlah pegawai dengan jabatan fungsional umum (JFU)	13.276
Jumlah pegawai dengan jabatan fungsional tertentu (JFT)	9.287	Jumlah pegawai dengan jabatan fungsional tertentu (JFT)	5.611

		Jumlah pegawai dengan status tenaga kontrak/PTT (non BLUD/=3.864, BLUD /medis=3.580	7.444
Total rencana kebutuhan pegawai	28.830	Total pegawai ditambah dengan PTT	28.253
		Sampai dengan tahun 2014 masih kekurangan (JFU=453, JFT=96, strk=28)	577
		Hasil pendistribusian pegawai tahun 2014=127 pegawai. (JFT=54, JFU=73)	
		Hasil pengalifungsian pegawai dari jabatan JFU ke JFT =90 pegawai JFT terdiri non medis=56, medis=34	

Sumber: Bidang doklatah, Forbang, Mutasi, diolah Sungram 2014.

Berdasarkan data dari table 3.12. tenaga Jabatan Fungsional Umum (JFU) dibutuhkan sebanyak 17.593 pegawai, sedangkan pegawai dengan jabatan fungsional umum (JFU) yang ada sebanyak 13.276 pegawai, maka Pemerintah Provinsi Jawa Timur kekurangan pegawai dengan jabatan fungsional umum (JFU) sebanyak 4.317. dan kekurangan tersebut telah diantisipasi dengan tenaga kontrak atau PTT dengan jabatan fungsional umum (JFU) sebanyak 3.864 pegawai PTT, sehingga untuk tenaga pegawai dengan jabatan fungsional umum kurang 453 pegawai dengan jabatan fungsional umum (JFU), sedangkan untuk pegawai dengan jabatan fungsional tertentu (JFT) masih kekurangan sebanyak 96 pegawai dengan jabatan fungsional tertentu (JFT) dengan demikian Pemerintah Provinsi masih membutuhkan pegawai 549 dengan jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu .

BKD Provinsi Jawa Timur sebagai institusi penyedia akan ketenagakerjaan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, telah berupaya untuk memenuhi kekurangan akan kebutuhan akan pegawai di lingkungan 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 (honoror/PPPK), dan juga (4) Memverifikasi penambahan tenaga Out Shoring (Tenaga kontrak); (5) Menerima mutasi PNS dari

luar Provinsi, Kabupaten/kota; (6) Alih Jabatan/fungsi melalui jalur pendidikan teknis/fungsional, (7) Mempekerjakan tenaga ahli/terampil sesuai kebutuhan (pensiunan/kontrak) dan kegiatan lain-lainnya yang terkait dengan ketenagakerja sesuai dengan kebutuhan.

Pada kinerja utama dengan indikator kinerja prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai dengan hasil pemetaan, pada tahun 2014 BKD Provinsi Jawa Timur menargetkan 20% dari kekurangan pegawai atau sebanyak 115 pegawai, terealisasi sebesar 22,01% atau terealisasi sebanyak 127 pegawai, sehingga capaian kinerjanya sebesar **115,65% atau dengan katagori "Sangat Baik"**, hal ini menunjukkan bahwa kinerja BKD Provinsi Jawa Timur didalam memenuhi akan kekurangan pegawai cukup berhasil dan juga ditata sesuai dengan hasil pemetaan, untuk mengetahui capaian kinerja mulai dari tahun 2011 sampai dengan 2014 dapat dilihat pada table.3.12.

b. Indikator Kinerja utama "Prosentase penempatan pejabat struktural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.

Penciptaan Sumber Daya Manusia Aparatur yang berkualitas secara terencana, terarah dan rasional, terutama didalam penetapan dan penempatan pejabat structural, dapat dimulai dengan melakukan proses analisis pegawai atau penilaian pegawai secara ketat, selektif dengan menyediakan ruang yang lebih terbuka untuk berkompetensi. Hal tersebut dimaksudkan agar dalam penetapan dan penempatan pegawai diangkat dalam jabatan struktural dapat dihasilkan pejabat structural sesuai kebutuhan dan kompetensinya, dalam hal ini yang professional, terampil, berpengetahuan, sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang dibutuhkan.

BKD Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu anggota tim Baperjakat harus mempunyai peranan yang besar dalam hal penataan dan penempatan pegawai yang diangkat dalam jabatan struktural, agar dihasilkan pejabat struktural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.

Pada indikator kinerja prosentase penempatan pejabat structural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah berupaya untuk menetapkan dan menempatkan pejabat struktural 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 akan melaksanakan kegiatan pengisian lowongan jabatan yang kosong dengan secara terbuka.

Data SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Desember 2014 menunjukkan bahwa jumlah total pejabat structural sebanyak 1.922 PNS yang diangkat dengan jabatan structural tertentu terdiri dari Eselon I.b, eselon II.a, eselon II.b, eselon III.a, Eselon III.b, dan eselon IV.a., sedangkan jumlah jabatan semua eselon yang harus ada pada tahun 2014 sebanyak 1.950 Jabatan struktural, sedang pejabat structural mulai dari eselon I s/d IV sampai dengan Desember 2014 sebanyak 1.922 pejabat structural, dimana kesemua pejabat structural tersebut penempatannya telah disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuannya, baik itu kreteria syarat jabatan, standart kompetensi, latarbelakang pendidikan, dan kediklatan yang pernah diikuti oleh seorang pegawai yang akan diangkat dalam jabatan structural, dan juga sudah dianalisa, dievaluasi, oleh Tim Baperjakat serta berpedoman pada Perka BKN tentang syarat dan standart jabatan, sehingga pada tahun 2014 BKD Provinsi bersama tim Baperjakat telah menetapkan pejabat struktural mulai eselon I sampai dengan IV sebanyak 1.922 pejabat struktural, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel. 3.13.
Jumlah Jabatan dan Pejabat di Lingkungan
Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2014

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
6.	2014	1.950	1.922	28

Sumber SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, Desember 2014.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2014 menargetkan 90% dari total jabatan yang harus ada sebanyak 1.950 diharapkan terisi pejabat structural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya, dimana syarat jabatan, pendidikan, maupun syarat lainnya telah sesuai dengan ketentuan, terealisasi 98,56% atau sebanyak 1.922 pejabat structural telah sesuai dengan prinsip *"In The Right Man In The Right Place"*, sehingga capaian kerjanya sebesar **109,5% atau dengan katagori "Sangat Baik"** artinya bahwa upaya BKD Provinsi Jawa Timur

bersama tim Baperjakat telah berupaya untuk menetapkan dan menempatkan pegawai dalam jabatan structural telah sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya, namun hanya sebagian kecil, pejabat structural tidak sesuai dengan kompetensinya, akan tetapi pertimbangan kediklatannya, dan factor pengalaman lainnya menjadi dasar untuk penetapannya, contoh ada pejabat yang ditempatkan di bagian keuangan tapi pejabat tersebut berpendidikan sarjana hukum, idealnya seharusnya pejabat tersebut berlatarbelakang ekonomi, dan atau akuntansi.

Berdasarkan data SIMPEG BKD Provinsi Jawa Timur sampai dengan Desember 2014 (Tabel:3.11) masih ada jabatan yang kosong sebanyak 28 jabatan atau belum terisi, oleh karena itu BKD Provinsi Jawa Timur seharusnya merespon dengan mengumumkannya, dan bahkan harus melalui lelang jabatan yang kosong, sesuai dengan UU ASN. 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.

c. Indikator kinerja utama "Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu."

Pengalihfungsian pegawai negeri sipil (PNS) dari jabatan fungsional umum (JFU) ke jabatan fungsional tertentu (JFT) merupakan aktivitas penataan pegawai dalam rangka memenuhi kekurangan akan tenaga fungsional tertentu (JFT). BKD

Provinsi telah berupaya untuk memenuhi kekurangan tenaga pegawai dengan Jabatan Fungsional tertentu JFT, berbagai upaya mulai dari pemberian informasi secara terbuka, menawarkan kepada SKPD yang kelebihan pegawai dengan jabatan fungsional umum (JFU), dan memberikan fasilitas kepada pegawai untuk program diklat fungsional tertentu, dan mempermudah penyelesaian administrasi kepada pegawai yang akan beralihfungsi dari jabatan fungsional umum ke fungsional tertentu, berikut hasil pengalihfungsian dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu dapat dilihat pada tabel: 3.14.

Tabel: 3.14
Hasil Rekapitulasi Pengalihfungsian dari Jabatan Fungsional Umum (JFU) ke Jabatan Fungsional tertentu (JFT) Tahun 2014

No.	Jabatan lama	Jumlah	Jabatan baru	Jumlah
1.	Staf pada Pemerintah Kab.kota, SKPD di lingkungan Pemprov Jatim, Pemprov selain Jatim.	90 pegawai dengan jabatan fungsional umum	<ul style="list-style-type: none"> • Jabatan fungsional tertentu non Medis (pengawas benih, auditor, analis kepegawaian, widya iswara, dll) • JFT Medis (perawat, dokter, apoteker, dll) 	56 Pegawai 34 pegawai
Total hasil pengalihfungsian ke Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)				90 pegawai

Sumber: Bidang Mutasi diolah sungram, Desember 2014.

Berdasarkan hasil analisis dan hasil pemetaan tahun 2011 (table 3.13), untuk rencana kebutuhan pegawai dengan jabatan fungsional tertentu (JFT) dibutuhkan sebanyak 9.287 pegawai terdiri dari Tenaga kesehatan sebanyak 5.770 pegawai dan tenaga non kesehatan sebanyak 3.517 pegawai, sedangkan keadaan pegawai dengan jabatan fungsional tertentu (JFT) sampai dengan tahun 2014 sebanyak 5.611 orang, dan untuk memenuhi kekurangan tersebut sebagian dengan mempekerjaakan tenaga kontrak (PTT) sebanyak 3.580 pegawai PTT, sehingga Pemerintah Provinsi Jawa Timur kekurangan tenaga pegawai dengan jabatan fungsional tertentu (JFT) sebanyak 96 pegawai .

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk memenuhi kekurangan kebutuhan akan jabatan fungsional tertentu (JFT) dalam rangka penataan pegawai, salah satunya melalui alihfungsi dari jabatan fungsional umum (JFU) yang kelebihan ke jabatan fungsional tertentu (JFT), BKD Provinsi Jawa Timur pada tahun 2014 menargetkan 80% dari jumlah kebutuhan/kekurangan atau sebanyak 76 pegawai, terealisasi sebesar 93,75% atau teralisasi sebanyak 90 pegawai yang telah

dialihfungsikan dari jabatan umum ke jabatan fungsional tertentu, sehingga capaian kinerjanya sebesar **117,1% atau dengan katagori “Sangat baik”**., hal ini menunjukkan bahwa kinerja BKD Provinsi Jawa Timur dalam rangka memenuhi kekurangan akan pegawai dengan jabatan fungsional tertentu sangatlah baik, artinya rencana target, upaya-upaya dapat dilaksanakan dengan baik.

Pengalihanfungsi dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu dan 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, analisis kebutuhan dana, analisis kebutuhan diklat fungsional, dan dilakukan uji psikologi test untuk mencari bakat/penjurusan.

Pada tahun 2009 s/d 2011 tidak menargetkan, baru pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2014 menargetkan berdasarkan pada 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, berikut data perencanaan kebutuhan akan tenaga fungsional tertentu (JFT).

JUMLAH KEBUTUHAN TENAGA KESEHATAN PNS BERDASARKAN PERHITUNGAN KEBUTUHAN PNS PADA JABATAN TERTENTU								
Nama Satuan Organisasi/SKPD	Kebutuhan PNS			Bezetting			Selisih Keabh dg Bezetting	Selisih Keabh 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. SYAI FUL 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

Berikut perkembangan capaian kinerja pada kinerja utama meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya dari tahun 2009-2014.

Tabel: 3.15.
Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2009-2013

INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI						Capain kinerja 2014 (%)
	2014	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
3	4	5	6	7	8		9	
1) Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan sesuai hasil pemetaan	20%	-	-	-	2,89%	3%	22,01%	115,65%
		<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 penempatan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya.	90%	99,6%	99,0%	99,3%	94,9%	89,9%	98,56%	109,5%
3) Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu	80%	-	-	-	5,3%	1,8%	93,75%	117,1%
		<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 penempatan pegawai sesuai kebutuhan dan kompetensinya.	100%	-	-	-	-	75%	80%	80%
		<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: 3.16.
Jumlah Pegawai Berdasarkan Eselon dan Jenis Kelamin Tahun 2014

Eselon	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
I.b	1	0	1
II.a	47	5	52
II.b	21	6	27
III.a	339	156	495
III.b	3	3	6
IV.a	973	368	1.341
jumlah	1.384	538	1.922

Sumber: SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, per 31 Desember 2014

Pada indikator jumlah pengangkatan pegawai dalam jabatan structural dikaitkan dengan isu gender, menurut data pada table 3.16. menunjukkan bahwa eselon III.a dari total jumlah pejabat sebanyak 495, pejabat eselon III.a dengan jenis kelamin perempuan hanya 31,5%, sedangkan 68,5% 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.

d. Indikator kinerja utama "Prosentase penempatan pegawai sesuai kebutuhan dan kompetensinya."

Penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya merupakan aktivitas penataan pegawai, agar diharapkan mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi, sehingga pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan baik, pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya dapat dilakukan oleh pegawai tersebut dengan baik, efisien, dan efektif sesuai dengan harapan organisasi.

BKD Provinsi Jawa Timur sebagai institusi yang diberikan kewenangan didalam mengatur dan menata PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur,

telah berupaya melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik, melalui kinerja utama meningkatnya kualitas penataan pegawai sesuai dengan hasil pemetaan pegawai, dengan harapan penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi dan juga sesuai dengan kompetensinya, keahliannya, keterampilannya, sehingga dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban pegawai akan berjalan dengan baik.

Pada tahun 2014 BKD Provinsi Jawa Timur menargetkan 100% pegawai ditempatkan pada posisi dan keahliannya yang tepat, artinya seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur diharapkan menduduki jabatannya sesuai dengan kebutuhan dan keahliannya/kompetensinya, teralisasi 80%, sehingga capaian kinerja pada indikator penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya sebesar **80% atau pada katagori "Baik"**, sedangkan 20% pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur belum menduduki jabatan yang tepat dan masih menjadi staf serabutan, tanpa adanya hasil yang jelas.

Ketidajelasan akan penempatan pegawai didalam jabatan yang sesuai dengan kompetensinya akan menimbulkan permasalahan di tempat lingkungan pegawai tersebut bekerja, mulai dari penetapan nama jabatan pegawai, pemberian reward, dan yang lagi isue terkini pemberian remunerasi bagi pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Oleh karena itu BKD sebagai institusi yang berwenang dalam penetapan nama jabatan bagi pegawai harus membuat aturan, standart jabatan yang menyangkut pendidikan/besaran penerimaan remunerasi, maupun pemberian reward lainnya.

Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh Sub Bagian Penyusunan program, ditemukan pegawai yang mempunyai pendidikan S3, dan golongan IV, ditempatkan pada tempat yang tidak sesuai dengan keterampilannya, yaitu ditempatkan pada jabatan "pengadministrasi umum", hal ini menunjukkan bahwa masih belum adanya penataan pegawai dengan baik, dan pemberian penghargaan, maka untuk kedepan BKD Provinsi Jawa Timur harus menyusun peraturan, atau ketentuan terkait dengan standart jabatan, dimana didalamnya ada syarat jabatan, pendidikan, kelas jabatan, masa kerja, dan lain-lainnya sehingga dimasa mendatang dalam pemberian remunerasi, dan pemberian reward lainnya tidak menimbulkan permasalahan yang baru.

4. **Kinerja utama yang keempat**, yaitu meningkatnya kualitas informasi kepegawaian, hal ini dimaksudkan dengan tujuan untuk mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat informasi kepegawaian di Jawa Timur, pencapaian tujuan tersebut tidak terlepas dari instansi lainnya, dan SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur serta Pemerintah Kabupaten/kota se-Jawa Timur untuk membantu, mempermudah akses, mengirimkan peremajaan data setiap berkala atau setiap ada perubahan data. Pengiriman database tersebut akan berdampak pada kualitas dari pada informasi kepegawaian, sehingga pelayanan dalam penyediaan akan informasi kepegawaian yaitu tersedianya data dan informasi kepegawaian yang valid, dapat dipercaya, lengkap, ter up date, akurat, handal sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan di bidang kepegawaian dapat terwujud, berikut gambaran capaian kinerja pada kinerja utama meningkatnya kualitas informasi di bidang kepegawaian, yang didukung dengan 3 (tiga) Indikator kinerja utama dapat dilihat pada tabel : 3.17. dibawah ini.

Tabel: 3.17.
Pengukuran Capaian Kinerja Pada Kinerja Utama Meningkatnya Kualitas Informasi di bidang Kepegawaian tahun 2014

Sasaran Staregis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian	Ket
Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian	1) Prosentase record database pegawai yang diUpdating.	%	85%	83%	97,6%	Baik
	2) Prosentase SKPD yang terkoneksi dengan SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	%	100%	85,9%	85,9%	Baik
	3) Prosentase SKPD provinsi dan Kab/kota yang mengirim laporan data kepegawaian.	%	100%	88,5%	88,5%	Baik
Rata-rata capaian kinerja pada kinerja utama meningkatnya kualitas informasi kepegawaian					90,6%	Baik

Berdasarkan hasil pengukuran pada kinerja utama "Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian" pada Tabel 3.15, dapat disimpulkan bahwa pencapaian Kinerja

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada kinerja utama meningkatnya kualitas informasi kepegawaian pada tahun 2014 sebesar **rata-rata 90,6% atau pada katagori “Baik”**., hal ini dapat dilihat dari hasil pengukuran terhadap 3 (tiga) Indikator Kinerja utama rata-rata tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan, untuk lebih jelasnya setiap indicator kinerja utama dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Indikator Kinerja utama ”Prosentase record database pegawai yang diupdating.”

Record database kepegawaian merupakan data file seorang pegawai negeri sipil (PNS), mulai dari data awal PNS masuk kerja, data capeg, data riwayat kepangkatan, foto pegawai, data riwayat pendidikan formal, data pendidikan non formal, data riwayat keluarga, data domisili, dan data lain-lainnya termasuk trek record seorang pegawai sudah terekam di SIMPEG BKD Provinsi Jawa Timur sebanyak jumlah seluruh pegawai, sampai dengan Desember 2014 record database pegawai berjumlah 20.809 record database pegawai.

Updating data merupakan proses entri file data, updating data, dan proses peremajaan data secara terus menerus dan berkesinambungan dalam rangka untuk memvalidkan data pegawai agar data pegawai tersebut benar-benar berkualitas atau data tersebut handal, akurat, lengkap, dan dapat dipercaya. Data yang berkualitas diperlukan proses up-dating yang terus menerus berkelanjutan selama PNS masih menjadi PNS, sampai dengan PNS tersebut meninggal dunia.

Pada tahun 2014 indikator kinerja Prosentase record database pegawai yang diupdating menargetkan 85% dari jumlah seluruh PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi sudah terupdating mulai dari perubahan data riwayat pendidikan, riwayat kepangkatan, nama jabatan pegawai sesuai dengan UU No. 13 tahun 2013 tentang Aparatur Sipil Negara, diharapkan 85% sudah terupdating, pada tahun 2014 teralisasi yaitu sebesar 17.275 record pegawai yang telah diupdating atau 83% dari jumlah total PNS sampai dengan Desember 2014 berjumlah 20.809 PNS, sehingga capaian kinerja tahun 2014 pada indicator kinerja prosentase record database pegawai yang diupdating yaitu sebesar **97,6% atau pada katagori “Baik”**, hal ini menunjukkan bahwa BKD Provinsi Jawa Timur telah berupaya untuk mewujudkan tujuannya yaitu menjadikan BKD Provinsi Jawa Timur sebagai pusat informasi kepegawaian di Jawa Timur, salah satunya database kepegawaian harus terupdating, sehingga database kepegawaian tersebut dapat dipergunakan untuk keperluan Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi Jawa Timur, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/kota terkait dengan kenaikan pangkat,

penentuan pensiun, dan kebijakan-kebijakan lainnya terkait dengan permasalahan kepegawaian.

Updating data sangat diperlukan, apalagi terkait dengan UU No. 13 tahun 2013 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga data PNS wajib diperbarui, dan diupdating, baik itu penyesuaian riwayat pendidikan, kepangkatan, nomenklatur, nama jabatan, dan uraian tugas maupun data lainnya.

b. Indikator Kinerja utama "Prosentase unit kerja yang terkoneksi dengan database kepegawaian SIMPEG BKD Provinsi Jatim.

Aktivitas mengkoneksikan jaringan database SIMPEG BKD Provinsi Jawa Timur dengan seluruh unit kerja, dan SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, maupun Pemerintah Kabupaten/kota se-Jawa Timur, bertujuan untuk memudahkan akses database lebih cepat, mempercepat koordinasi, dan mempercepat verifikasi data, sehingga didalam proses peremajaan data, updating data dapat berjalan dengan cepat dan akurat sesuai dengan perencanaan, namun demikian BKD Provinsi Jawa Timur tidak sepenuhnya mempermudah untuk mengakses ke SIMPEG BKD Provinsi Jawa Timur, akan tetapi melalui pengamanan, password yang terencana dan terkendali, hanya untuk steak holder dan yang berkepentingan saja.

Pada tahun 2014 BKD Provinsi Jawa Timur menargetkan seluruh Unit Kerja, dan seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur 100% terkoneksi dengan database kepegawaian SIMPEG BKD Provinsi Jawa Timur, terealisasi 49 SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dari 57 unit kerja (SKPD ditambah UPT-UPT yang dimiliki SKPD), atau terealisasi 85,9%, sehingga capaian kinerja pada indikator prosentase Unit Kerja yang terkoneksi dengan database kepegawaian SIMPEG BKD Provinsi Jawa Timur adalah sebesar **85,9% atau pada katagori "Baik"**, hal ini menunjukkan bahwa BKD Provinsi Jawa Timur telah berupaya untuk mengkoneksikan database kepegawaian SIMPEG BKD Provinsi Jawa Timur ke seluruh unit kerja, baik itu di SKPD-SKPD maupun sampai ke UPT-UPT yang dimiliki SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, sebesar 14,1% yang belum terkoneksi dengan database SIMPEG BKD Provinsi Jawa Timur dikarenakan sebagian besar UPT-UPT fasilitas dan sarana prasarana untuk mendukung kegiatan tersebut belum memadai, dan bahkan tidak ada jaringan fiber optik, dan juga disebabkan masih terpusatnya anggaran di pusat SKPD, hal ini anggaran kegiatan UPT masih tergantung pada unit kerja disekretariat SKPD, sehingga untuk mendukung kegiatan yang terkait

dengan IT, baik itu pemenuhan akan jaringan, fasilitas pendukung IT, maupun anggaran untuk membayar rekening internet masih tergantung pada instansi induk hal ini di pusat SKPD.

Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan sub Bagian Penyusunan Program bahwa seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur telah terkoneksi dengan database kepegawaian SIMPEG BKD Provinsi Jawa Timur, hanya saja di unit kerja yang terpisah, UPT yang dimiliki SKPD, masih belum terkoneksi dengan baik, sehingga pada waktu pelaporan data kepegawaian, updating data kepegawaian, maupun peremajaan data kepegawaian masih banyak kekurangan data.

Oleh karena itu pada tahun tahun yang akan mendatang, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mengharapkan seluruh unit kerja, dan UPT SKPD, maupun 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, serta Pemerintahan Kabupaten/kota se-Jawa Timur, dengan demikian manfaat database kepegawaian yang dikelola oleh BKD Provinsi Jawa Timur, akan terintergerasi dengan baik, dan pada akhirnya Pemerintah Provinsi Jawa Timur, Pemerintah Pusat, maupun Pemerintah Daerah akan lebih efisien, dan efektif didalam proses pelayanan di bidang kepegawaian.

c. Indikator kinerja utama "Prosentase SKPD yang mengirimkan/melaporkan updating data pegawai (peremajaan data kepegawaian) secara fisik.

Peremajaan data, tidak hanya dilakukan dengan entri melalui internet atau *paper less*, akan tetapi juga melalui pelaporan peremajaan data kepegawaian secara tertulis atau menggunakan fasilitas kertas/dokumen secara fisik (bukti fisik). Pengaturan dan ketentuan akan dokumen yang berbasis elektronik sebagai bukti (arsip) masih belum ada, maka BKD Provinsi Jawa Timur untuk mengantisipasi hal tersebut diperlukan juga updating data yang berupa "Pelaporan peremajaan data secara fisik".

Pelaporan peremajaan database kepegawaian secara tertulis, pada tahun 2009 sampai dengan 2011, BKD Provinsi Jawa Timur belum hanya dapat mendapatkan database kepegawaian seluruh SKPD, dan Unit kerja di lingkungan Pemerintah

Provinsi, namun untuk Pemerintah Kabupaten/kota masih belum mendapatkan database kepegawaian, hal ini terganjal Undang undang tentang Pemerintah Daerah, salah satunya tidak mempunyai kewenangan untuk hal tersebut.

Pada tahun 2011 setelah diterbitkan Peraturan Gubernur Jawa Timur tentang kewajiban SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur maupun Pemerintah Kabupaten/Kota se-Jawa Timur untuk melaporkan peremajaan data, maka baru pada tahun 2012 sampai dengan 2014 BKD Provinsi Jawa Timur, menetapkan sebagai indikator kinerja utama yaitu “Prosentase SKPD yang mengirimkan laporan peremajaan database kepegawaian secara fisik”.

Pada tahun 2014 BKDS Provinsi menargetkan 100%, artinya diharapkan seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, dan Pemerintah Kabupaten/kota, akan melaporkan peremajaan database kepegawaian secara tertulis, minimal setiap akan berakhirnya tahun anggaran, pada tahun 2014 terealisasi 77 SKPD dari total 49 SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan 38 Kabupaten/kota se-Jawa Timur, atau 88,5%, sehingga capaian kinerja pada tahun 2014 sebesar **88,5% atau pada katagori “Baik”**, berikut perkembangan capaian kinerja pada kinerja utama meningkatnya kualitas informasi di bidang kepegawaian mulai dari tahun 2009 sampai 2014 dapat dilihat pada table: 3.18

Tabel: 3.18.
Capaian Indikator Kinerja Utama
“Meningkatnya Kualitas Informasi di bidang Kepegawaian”
Tahun 2009-2014

INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI						Capaian Tahun 2014 %
	2014	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
3	4	5	6	7	8		9	
1) Prosentase record data pegawai yang diUpdating.	85%	98%	99%	97,8%	99,7%	70%	83%	97,6%
2) Prosentase SKPD yang terkoneksi dengan jaringan database system Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	100%	-	-	-	69,2%	70%	85,9%	85,9%
		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> Pada tahun ini tidak menargetkan indikator kinerja, dikarenakan system dan sarpras tidak mendukung, </div>						

3) Prosentase SKPD/ Kab kota yang mengirim laporan update data kepegawaian.	100%	-	-	-	86,5%	86,5%	88,5%	88,5%
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> Pada tahun ini tidak menetapkan indikator kinerja, dikarenakan belum ada pergub, </div>								

Pada table 3.18 tahun 2009 – 2011 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tidak menetapkan indikator kinerja, yang terkait dengan indikator prosentase terkoneksi jaringan dengan SKPD dan prosentase SKPD yang mengirimkan laporan secara fisik peremajaan data, baik didalam Rencana Kinerja Tahunan maupun didalam rencana anggaran kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, baru pada tahun 2012 dengan adanya perkembangan dan perubahan tehnologi maupun peraturan, maka pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2014 menetapkan indikator kinerja yang terkait dengan indikator prosentase SKPD yang terkoneksi dengan jaringan database system informasi manajemen kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dan prosentase SKPD/Kab/Kota yang mengirimkan laporan secara fisik data kepegawaian, sedangkan perkembangan capaian kinerja ketiga Indikator ini dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang cukup signifikan, artinya upaya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk sebagai pusat informasi kepegawaian di Jawa Timur akan segera tercapai.

Disisi lain tentang Web site Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang dimiliki sekarang kondisinya sudah cukup baik, dimana setiap ada informasi, akan terpapang di WEB SITE BKD Provinsi Jawa Timur, dan juga menyediakan ruang curhat, tanya jawab, dan lainnya yang terekam pada "Sapaan BKD On line", oleh karena itu agar dapat mendukung Program Pemerintah Provinsi Jawa Timur yaitu Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah, seharusnya para pejabat dan petugas yang terbentuk dibawah naungan "Pejabat Pengelola Informasi Publik" harus aktif dan bekerja sama dengan Website Pemerintah Provinsi Jawa Timur, akan tetapi tidak berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan, sehingga setiap ada Pemberian Reward atau Informasi Award, BKD Provinsi Jawa Timur tidak pernah mendapatkan penghargaan terkait dengan penyediaan pelayanan informasi public.

Informasi kepegawaian yang terpapang di Web Site masih kurang informative dan harus diperbaiki secara terus menerus dan berkesinambungan, mulai dari penyajian

informasi, penyajian bentuk dan grafis, maupun penyajian Informasi kepegawaian lainnya, masih belum memenuhi kriteria yang diberikan oleh KIP (Komisi Informasi Publik), seharusnya informasi dikemas yang lebih baik dan menarik dan sesuai dengan kriterianya Komisi Informasi Publik, sehingga masyarakat, khususnya Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan Pemerintah Kabupaten/kota se-Jawa Timur dapat memanfaatkan dan mempergunakan sarana WEB SITE BKD Provinsi Jawa Timur dengan baik.

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 atau pengguna jasa pelayanan di bidang Kepegawaian, bukan hanya dibentuk pejabat pengolah informasi hanya sebatas menghabiskan anggaran saja, akan tetapi betul-betul bekerja dan mendukung kinerja Pemerintah Provinsi Jawa Timur, dan yang harus dilakukan terkait dengan 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 di akses oleh seluruh unit kerja, SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur , 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 2014, pagu sampai dengan perubahan anggaran dan realisasi anggaran untuk setiap program dan kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel : 3.19.
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung
Tahun Anggaran 2014 sampai dengan Perubahan APBD 2014.

No.	Program/Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
	Belanja Langsung terdiri:	23.813.664.000,00	21.788.919.648,00	91,50
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran dengan kegiatan:	4.009.049.000,00	3.918.125.426,00	97,73
	Peningkatan pelayanan administrasi perkantoran	4.009.049.000,00	3.918.125.426,00	97,73
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana dengan kegiatan:	2.636.845.000,00	2.620.939.624,00	99,40
	1. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	1.961.775.000,00	1.958.578.039,00	99,84
	2. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas operasional	453.950.000,00	441.839.585,00	97,33
	3. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	221.120.000,00	220.522.000,00	99,73
3.	Program Peningkatan Disiplin	144.650.000,00	143.716.900,00	99,35
	Pengadaan pakaian dinas beserta kelengkapannya	144.650.000,00	143.716.900,00	99,35
4.	Program Peningkatan Pembangunan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	143.120.000,00	136.567.820,00	95,42
	Penyusunan laporan keuangan semesteran	143.120.000,00	136.567.820,00	95,42
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:	2.000.000.000,00	1.939.781.896,00	96,99
	1. Pemantapan koordinasi pelayanan publik.	1.550.000.000,00	1.498.071.736,00	96,65
	2. Monitoring, dan evaluasi program dan kegiatan	450.000.000,00	441.710.160,00	98,16

No.	Program/Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisai (Rp)	%
7.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dengan kegiatan:	9.800.000.000,00	8.155.694.904,00	83,22
	1. Seleksi Penerimaan CPNS	3.700.000.000,00	2.512.520.527,00	67,91
	2. Peningkatan Kompetensi sumber daya manusia aparatur dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya.	3.500.000.000,00	3.252.594.645,00	92,93
	3. Penyelenggaraan peningkatan disiplin, dan kode etik, serta penghargaan.	2.600.000.000,00	2.390.579.732,00	91,95
8.	Program pengelolaan SDM Aparatur dengan kegiatan	2.900.000.000,00	2.842.457.378,00	98,02
	Penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya.	2.900.000.000,00	2.842.457.378,00	98,02
9.	Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Informasi	2.000.000.000,00	1.851.635.700,00	92,58
	Pengembangan database untuk peningkatan terasediannya data dan informasi	2.000.000.000,00	1.851.635.700,00	92,58

Sumber: Laporan realisasi tahun 2014 sampai dengan triwulan IV.

Berdasarkan informasi pada table 3.19., bahwa belanja langsung untuk anggaran tahun 2014 sebesar **Rp. 23.813.664.000,00**, terealisasi sebesar **Rp. 21.788.919.648,00** atau **terserap 91,50%**, atau pada katagori "Baik", artinya hampir semua rencana program dan kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, namun demikian terdapat beberapa kegiatan yang terkendala berkaitan dengan pelaksanaan penyerapan anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun anggaran 2014 sebagai berikut :

- 1) Pada program pembinaan dan pengembangan Aparatur dengan kegiatan seleksi penerimaan CPNS, dimana rencana anggaran sebesar Rp. 3.700.000.000,00, untuk biaya-biaya penyewaan computer untuk seleksi CPNS dengan Sistem CAT, biaya sewa gedung, biaya sewa lapangan parkir, biaya honor tehniisi dari Pemerintah Pusat, dan biaya-biaya lainnya serta prediksi dari jumlah peserta seleski diperkirakan sebanyak pendaftar secara on line kurang lebih berjumlah 50.000-an pelamar dengan system on line, dan berkas pelamar yang diterima berjumlah 43.000-an, akan tetapi pada waktu sampai pelaksanaan seleksi CPNS rencana, dan prediksi terpaut jauh dari kenyataan, oleh karena itu biaya-biaya, baik sewa, baik honorarium nara sumber, pengawas, dan lainnya tidak terserap, sehingga sisa anggaran dikembalikan lagi ke Kas Daerah. Ketidaksesuaian antara rencana

dan kenyataan didalam pelaksanaan seleksi CPNS tersebut dikarenakan perubahan kemajuan tehnologi, dan peranan Pemerintah Pusat yang cukup besar, dalam hal ini Pemerintah pusat melalui Panselnas membuat aturan yang lebih selektif, dan dalam satu pengendalian pendaftaran seleksi CPNS, sehingga pelamar hanya diberikan hak untuk memilih satu formasi, satu tujuan, dan tidak dapat mendaftar ganda, meskipun pelaksanaan ujian seleksi CPNS antar daerah tidak bersamaan.

- 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, instansi yang terkait, dan terutama berkoordinasi dengan Kementerian PAN dan RB terhadap jadwal waktu yang tepat, system seleksinya untuk kegiatan seleksi penerimaan CPNS, sehingga pada waktu perencanaan kegiatan dapat direncanakan dengan tepat dan benar;
- 2) Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) harus menyusun rencana pengadaan dalam 1 tahun anggara pada awal-awal anggaran berjalan, sehingga pembayaran dapat dilakukan tepat waktu dan harus diumumkan melalui e-provjatim;
- 3) Mendorong percepatan penyelesaian pelaksanaan kegiatan Pengadaan Barang dan Jasa yang telah direncanakan melalui elektonik pengadaan atau LPSE.

BAB IV PENUTUP

A. Simpulan

Penyusunan Laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur merupakan pertanggungjawaban dari penggunaan anggaran untuk mengatur dan mengendalikan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan guna tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif.

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, khususnya di Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 ini disusun, sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja, dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran yaitu tahun anggaran 2014. Laporan kinerja ini meliputi pelaksanaan program dan kegiatan yang prioritas atau menjadi “Corenya” Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur terkait dengan kebijakan di bidang manajemen kepegawaian daerah, mulai dari perencanaan pengadaan pegawai, formasi dan pengembangan pegawai, perpindahan pegawai, pendistribusian dan kegiatan lainnya diwujudkan kedalam indikator kinerja utama BKD Provinsi Jawa Timur.

Laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 ini menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja utama yang ditunjukkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun anggaran 2014. Berbagai capaian kinerja utama tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2014 dan Penetapan Kinerja tahun anggaran 2014.

Adapun beberapa simpulan keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun anggaran 2014 dapat diuraikan, sebagai berikut :

1. Pada kinerja utama yang pertama yaitu “**Meningkatnya kualitas SDM Aparatur**” capaian kinerja termasuk pada katagori “**Sangat Baik**” atau **Indeks Kualitas SDM Aparatur sebesar 100,9%**, artinya bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas SDM Aparatur di Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui program dan kegiatan berjalan sesuai dengan

target yang direncanakan, dari 5 (lima) indicator kinerja utama hampir semuanya tercapai, bahkan melebihi target yang ditentukan, keberhasilan kinerja tersebut diakibatkan factor kunci berhasil sesuai dengan yang diharapkan.

2. Pada kinerja utama yang kedua yaitu **“Meningkatnya kualitas pelayanan public”** capaian kinerja termasuk pada katagori **“Baik”** atau **sebesar 100%**, artinya bahwa image atau pendapat terhadap kinerja pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2014 **sangat memuaskan**, terbukti telah mendapatkan apresiasi dan pengakuan oleh Pemerintah Pusat sebagai penyelenggara pelayanan kepegawaian terbaik pada tingkat nasional maupun pada tingkat Kantor Wilayah dan hasil pengukuran dari IKM yang telah disebarkan;
3. Pada kinerja utama yang ketiga yaitu **“Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur”** capaian kinerja termasuk pada katagori **“Sangat Baik”** atau dengan nilai rata-rata **sebesar 103,23%**, ini artinya bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam rangka penataan dan penempatan pegawai telah berjalan sesuai dengan rencana kinerja, dan 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 pimpinan mendominasi penetapan tersebut.;
4. Pada kinerja utama yang keempat yaitu **“Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian”** capaian kinerja termasuk pada katagori **“Baik”** atau rata-rata sebesar **90,6%**, ini berarti upaya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk menjadikan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat informasi kepegawaian di Jawa Timur cukup berhasil dengan baik dan akan segera terwujud, namun pada sisi lain tentang penyediaan informasi di Web Site Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, maupun keterkaitannya dengan pusat database Pemerintah Provinsi Jawa Timur masih kurang mendapatkan perhatian oleh pimpinan.

Berbagai pencapaian target kinerja utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang memberikan gambaran bahwa keberhasilan dan kegagalan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sangat ditentukan oleh factor kunci keberhasilan, komitmen pimpinan dan seluruh pegawai di BKD Provinsi Jawa Timur saling kerjasama, terlibatnya dan dukungan aktif segenap semua bidang dan instansi yang terkait atau steak holder sangat diharapkan dalam mendukung keberhasilan capaian program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang akan mendatang.

Semoga Laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 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 kinerja utama yang pertama yaitu meningkatnya kualitas SDM Aparatur, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menghimbau ke semua SKPD di lingkungan Provinsi Jawa Timur untuk mengalokasikan anggaran atau dana 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 kinerja utama yang kedua yaitu meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian, agar BKD Provinsi Jawa Timur didalam penyusunan hasil IKM harus jelas, memberikan gambaran yang utuh perkomponen atau menjelaskan per-unsur, sehingga hasil dari IKM tersebut dapat digunakan untuk perbaikan pelayanan dimasa yang akan datang yang akan diwujudkan dalam program dan kegiatan.
3. Pada kinerja utama yang ketiga yaitu 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 penataan pegawai dan peran kelembagaan, sehingga dapat lebih efektif mengendalikan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Provinsi Jawa Timur, melalui kebijakan yang transparan, dan objektif, terutama pada penempatan dan penetapan PNS menjadi pejabat structural, penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya, agar membuat aturan yang lebih jelas dan objektif, sehingga dalam proses penataan pegawai berjalan efisien dan efektif, maupun pada waktu penetapan pegawai pada jabatan fungsional umum (JFU) agar sesuai dengan kompetensinya, sehingga didalam memberikan remunerasi tidak terjadi permasalahan.

4. Pada kinerja utama yang keempat yaitu meningkatnya kualitas informasi kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur perlu memperbaiki isi, design, format, 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 kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2014 yang dapat kami sajikan, semoga dapat berguna dan bermanfaat.

Surabaya, Pebruari 2015

**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 Lebih Bersih, Profesional, dan Sejahtera
Misi	:	Memberikan Kontribusi Optimal Terwujudnya SDM Aparatur Lebih Bersih, Profesional dan Sejahtera Melalui Penyelenggaraan Pelayanan Manajemen Aparatur Berkualitas
Tujuan	:	<ol style="list-style-type: none">1. Mewujudkan SDM Aparatur yang memiliki pengetahuan, keterampilan, professional, berdisiplin, berperilaku kerja produktif, dan 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 manajemen kepegawaian, mulai dari perencanaan, rekrutmen, formasi dan pengembangan, pembinaan, pengembangan SIMPEG berbasis computer, penataan, dan 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, analisis kebutuhan 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 analisis kebutuhan pengembangan pegawai, jabatan, formasi, dan informasi kepegawaian;7. Pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berbasis computer;8. dan pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan Gubernur Jawa Timur.

No	Kinerja Utama	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan / Formulasi Perhitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
1.	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur.	1. Prosentase pengolah kepegawaian yang mampu menyusun formasi kepegawaian dengan benar dan tepat waktu.	$\frac{\text{Pengelola kepegawaian SKPD yang menyusun formasi kepegawaian tepat waktu dan benar}}{\text{SKPD di lingkungan Pemprop. Jatim.}} \times 100\%$	1. Data rekapitulasi SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang mengirimkan formasi pegawai sesuai jadwal yang ditentukan.	Bidang Forbang
		2. Prosentase peserta ujian lulus penyesuaian ijasah.	$\frac{\text{Peserta ujian penyesuaian ijasah yang lulus}}{\text{Peserta yang ikut ujian..}} \times 100\%$	1. Rekapitulasi peserta ujian pada Sub. Pengembangan pegawai	Bidang Forbang
		3. Prosentase pejabat structural yang mengikuti Diklat pim IV, III, II.	$\frac{\text{Pejabat structural yang ikut dan lulus diklat pim}}{\text{Pejabat structural yg ada.}} \times 100\%$	Rekapitulasi data pejabat eselon yg mengikuti diklat pim dan lulus berdasarkan data SIMPEG BKD dan hasil pemetaan oleh forbang	Bidang Forbang dan Bidang Doklatah
		4. Prosentase pegawai yang tidak melanggar kode etik dan disiplin pegawai	$\frac{\text{pegawai yang tidak melanggar kode etik dan disiplin pegawai}}{\text{jumlah seluruh pegawai.}} \times 100\%$	Rekapitulasi jumlah pelanggaran disiplin dan kode etik pegawai dari Bidang Kesra.	Bidang Kesejahteraan

No	Kinerja Utama	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan / Formulasi Perhitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
		5. Prosentase pegawai yang tidak melakukan tindak pidana.	$\frac{\text{pegawsai yang tidak melakukan tindak pidana.}}{\text{jumlah seluruh pegawai.}} \times 100\%$	Rekapitulasi jumlah pelanggaran pegawai dari Bidang Kesra.	Bidang Kesejahteraan
2.	Meningkatnya kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian.	Skor Nilai IKM Naik	$\frac{\text{Nilai IKM tahun berjalan}}{\text{Nilai IKM tahun yang lalu}} \times 100\%$	1. Hasil survey tentang pelayanan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dan hasil dari survey sapaan on line BKD.	Sekretariat Dan Bidang Dohlatah
3.	Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	1. Prosentase PNS yg didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai.	$\frac{\text{Pegawai yang didistribusikan sesuai kebutuhan dan kompetensinya}}{\text{Pegawai yang dibutuhkan sesuai hasil pemetaan}} \times 100\%$	Hasil Rekapitulasi mutasi yang masuk ke Pemerintah Provinsi Jawa Timur.	Bidang Mutasi

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan / Formulasi Perhitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
		2. Prosentase penempatan pejabat structural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.	$\frac{\text{Penetapan pejabat structural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya}}{\text{jabatan structural yang ada}} \times 100\%$	Data di tim Baperjakat	Bidang Mutasi
		3. Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu.	$\frac{\text{pegawai yang dialihfungsikan ke jabatan fungsional tertentu}}{\text{Jabatan fungsional tertentu yang dibutuhkan.}} \times 100\%$	Rekapitulasi hasil peralihan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu.	Bidang Mutasi
		4. Prosentase penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.	$\frac{\text{Pegawai yang ditempatkan sesuai jabatan dan kompetensinya (sesuai syarat jabatan)}}{\text{Pegawai yang ada}} \times 100\%$	1. Rekapitulasi pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya serta sesuai dengan syarat jabatan. 2. Database simpeg BKD	Bidang Mutasi dan Bidang Doklatah

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan / Formulasi Perhitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
4.	Meningkatnya kualitas Informasi Kepegawaian	1. Prosentase record yang di updating	$\frac{\text{Record file pegawai yang diupdating}}{\text{seluruh pegawai yang ada.}} \times 100\%$	1. Hasil verifikasi data. 2. Hasil Peremajaan data. 3. Hasil entri data.	Bidang Dohlatah
		2. Prosentase SKPD yang terkoneksi dengan system SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	$\frac{\text{Unit kerja yang terkoneksi dengan databasae simpeg BKD.}}{\text{SKPD Provinsi, Kab/kota.}} \times 100\%$	1. Daftar SKPD yang terkoneksi dengan SIMPEG BKD. 2. Hasil editing, peremajaan data melalui WEB SITE.	Bidang Dohlatah
		3 Prosentase SKPD yang mengirim/ . melaporkan data kepegawaian.	$\frac{\text{SKPD provinsi, Kab/kota yang mengirimkan peremajaan data}}{\text{SKPD, Provinsi, Kab/kota.}} \times 100\%$	Rekapitulasi pengiriman laporan peremajaan data pegawai	Bidang Dohlatah

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

- VISI** : MEWUJUDKAN APARATUR BIROKRASI JAWA TIMUR LEBIH 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 perumus analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan, jabatan, dan formasi pegawai;
 8. Pengolahan dan pengembangan system 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 : Indeks Kualitas SDM Aparatur
 Indikator Kinerja sasaran : 1. Rasio SKPD yang mampu menyusun formasi pegawai sesuai kebutuhan dengan benar dan tepat waktu;
 2. Prosentase peserta yang lulus ujian penyesuaian;
 3. Prosentase Pejabat structural yang mengikuti dan lulus diklatpim IV, III, II;
 4. Prosentase penurunan pelanggaran disiplin dan etika PNS;
 5. Prosentase penurunan indikasi kasus pidana yang melibatkan PNS;

No.	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	TAHUN DASAR	TARGET TAHUNAN						STRATEGI PENCAPAIAN		SUMBER DATA
	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. Rasio SKPD yang mampu menyusun formasi pegawai sesuai kebutuhan dengan benar dan tepat waktu.	$\frac{\text{Jumlah pengelola kepegawaian di SKPD yang mampu menyusun formasi dengan benar dan tepat waktu}}{\text{Jumlah SKPD Provinsi Jawa Timur}} \times 100$	100%	100%	100%	100%	100%	100%		Pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur, kegiatan atensi/Bintek/sosialisasi formasi kepegawaian.	Rekap SKPD yang mengirimkan formasi dan bezetting	
		2. Prosentase peserta ujian penyesuaian ijazah yang lulus.	$\frac{\text{Jumlah peserta ujian penyesuaian ijazah yg lulus}}{\text{Jumlah seluruh peserta ujian penyesuaian ijazah}} \times 100$	100%	100%	100%	100%	100%	100%		Pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur, kegiatan Ujian dinas/Penyesuaian ijazah	Rekap data peserta ujian dinas/PI	
		3. Prosentase pejabat structural yang mengikuti dan lulus Diklatpim IV, III, II.	$\frac{\text{Jumlah pejabat structural yang sudah mengikuti dan lulus diklatpim}}{\text{Jumlah pejabat structural yang ada}} \times 100$	70%	70%	70%	70%	70%	70%		Pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur, kegiatan pengiriman peserta diklatpim	Rekap pengiriman peserta diklat pim dan SIMPEG	
		4. Prosentase penurunan pelanggaran disiplin dan etika PNS	$\frac{\text{Jumlah penetapan pelanggaran disiplin dan etika pegawai th berjalan}}{\text{Jumlah penetapan pelanggaran disiplin dan etika tahun lalu}} \times 100$	10%	10%	10%	10%	10%	7%		Pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur, kegiatan pemrosesan pelanggaran disiplin PNS	Rekap pelanggaran Disiplin	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
		5. Prosentase penurunan indikasi kasus pidana yang melibatkan PNS.	Jumlah penetapan pelanggaran pegawai terkait pidana tahun berjalan Jumlah penetapan pelanggaran pegawai terkait pidana tahun lalu X100	10%	10%	10%	10%	10%	7%		Pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur, kegiatan pemrosesan pelanggaran disiplin PNS terkait tindak pidana	Rekap pelanggaran pidana yang melibatkan PNS

- 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.
 Indikator kinerja sasaran : Nilai IKM naik

No.	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	TAHUN DASAR	TARGET TAHUNAN						STRATEGI PENCAPAIAN		SUMBER DATA
	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	
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan public di bidang kepegawaian	Meningkatnya Nilai IKM	Nilai IKM	82	82,63	82,85	83	84	84		Peningkatan kualitas pelayanan public, pengembangan standart mutu manajemen ISO: 2009:2000	Rekap hasil survey, baik langsung dan melalui sapaan on line	

- Tujuan 3 : Mewujudkan penataan SDM Aparatur yang ideal sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya (Right Sizing);
 Indikator Kinerja tujuan : Rara-rata hasil pengukuran indikator penataan pegawai.
 Indikator Kinerja sasaran : 1. Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan SDM Aparatur sesuai hasil pemetaan pegawai;
 2. Prosentase penempatan pejabat structural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya;
 3. Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke fungsional tertentu;
 4. Prosentase SKPD yang melaksanakan penataan jabatan fungsional tertentu dan fungsional umum.

No.	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	TAHUN DASAR	TARGET TAHUNAN					STRATEGI PENCAPAIAN		SUMBER DATA
	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.	$\frac{\text{Jumlah PNS yg didistribusikan}}{\text{Jumlah kebutuhan pegawai sesuai dengan hasil pemetaan}} \times 100$	4%	4%	4%	4%	4%	4%		Pengelolaan SDM Aparatur, kegiatan penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya	Rekap hasil mutasi ke Pemprov.
		2. Prosentase penempatan pejabat structural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.	$\frac{\text{Jumlah pejabat structural sesuai kebutuhan dan kompetensi.}}{\text{Jumlah jabatan yang ada sesuai kualifikasinya.}} \times 100$	90%	90%	90%	90%	90%	90%		Pengelolaan SDM Aparatur, pengangkatan dalam jabatan, rapat tim Baperjakat	Rekap Penetapan pejabat strktural
		3. Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke fungsional tertentu.	$\frac{\text{Jumlah PNS yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke fungsional tertentu}}{\text{Jumlah jabatan fungsional tertentu yang dibutuhkan}} \times 100$	2%	2%	2%	2%	2%	2%		Pengelolaan SDM Aparatur, kegiatan penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya	Rekap pegawai yang alih fungsi dari tertentu ke umum
		4. Prosentase SKPD yang melaksanakan penataan jabatan fungsional tertentu dan fungsional umum.	$\frac{\text{Jumlah SKPD yang melakukan penataan jabatan fungsional tertentu dan umum}}{\text{Jumlah SKPD Provinsi Jawa Timur.}} \times 100$	100%	100%	100%	100%	100%	100%		Pengelolaan SDM Aparatur, kegiatan penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya	Rekap SKPD yg sdh menetapkan penataan jabatan fungsional umum dan tertentu

- Tujuan 4 : Mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat informasi kepegawaian daerah di Jawa Timur.
- Indikator Kinerja Tujuan : Rata-rata hasil pengukuran indikator peningkatan kualitas informasi kepegawaian
- Indikator Kinerja Sasaran : 1. Prosentase record yang diupdating ;
 2. Prosentase SKPD (Provinsi, kab/kota) yang terkoneksi dengan system database SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur ;
 3. 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
	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. Prosentase record data pegawai yang di updating	$\frac{\text{Jumlah record yang di updating}}{\text{Jumlah seluruh PNS}} \times 100$	70%	70%	70%	70%	70%	70%		Peningkatan kualitas pelayanan informasi, pengembangan database untuk peningkatan tersedianya data dan informasi	Rekapitulasi updating database PNS
		2. 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	SIMPEG BKD
		3. 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	90%	90%	90%		Peningkatan kualitas pelayanan informasi, pengembangan database untuk peningkatan tersedianya data dan informasi	Rekapitulasi SKPD yang mengirim laporan peremajaan data pegawai secara fisik

**RENCANA KINERJA TAHUNAN
TAHUN ANGGARAN 2014
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2014
1	2	3	4
Mewujudkan PNS yang memiliki pengetahuan, keterampilan, disiplin, berperilaku kerja produktif dan amanah, dan berdedikasi tinggi.	Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur	1) Prosentse pengolah kepegawaian yang mampu menyusun formasi pegawai sesuai kebutuhan dengan benar dan tepat waktu.	100%
		2) Prosentase peserta ujian penyesuaian ijasah yang lulus	100%
		3) Prosentase pejabat structural yang mengikuti dan lulus diklat pim IV, III, dan II.	70%
		4) Prosentase pegawai yang tidak melanggar kode etik dan disiplin pegawai.	100%
		5) Prosentase pegawai yang tidak melakukan tindak pidana.	100%
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

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.	1) Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai.	20%
		2) Prosentase penempatan pejabat structural sesuai kebutuhan dan kompetensinya.	90%
		3) Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu.	80%
		4) Prosentase penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.	100%
Mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi sebagai pusat Informasi Kepegawaian di Jawa Timur.	Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian.	1) Prosentase record database PNS yang diupdating .	85%
		2) Prosentase unit kerja yang terkoneksi dengan jaringan sistem database SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	100%
		3) Prosentase SKPD yang mengirim laporan peremajaan data pegawai secara fisik.	100%

Surabaya, Januari 2014

**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 2014
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Satuan Kerja Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur
Tahun Anggaran : 2014

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Program/Kegiatan	Anggaran
1	2	3	4	5
Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur.	1) Prosentase pengolah kepegawaian yang mampu menyusun formasi pegawai sesuai kebutuhan dengan benar dan tepat waktu.	100%	Program pembinaan dan Pengembangan Aparatur, kegiatan Meningkatkan kompetensi SDM Aparatur dalam pelaksanaan tugas dengan sub kegiatan: 1. Bimtek, atensi, sosialisasi formasi dan bezeeting; 2. Ujian dinas; 3. Ujian Kompetensi; 4. Pengiriman diklat pim; 5. Ujian seleksi tugas belajar; 6. Fasilitasi tugas belajar 7. Fasilitasi IPDN	3.500.000.000,00
	2) Prosentase peserta ujian penyesuaian ijasah yang lulus.	100%		
	3) Prosentase pejabat structural yang mengikuti dan lulus diklat pim IV, III, dan II.	70%		
	4) Prosentase pegawai yang tidak melanggar kode etik dan disiplin pegawai.	100%	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. 4. Sosialisasi peneggakan disiplin, SKP	2.400.000.000,00
	5) Prosentase pegawai yang tidak melakukan tindak pidana.	100%		

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Program/Kegiatan	Anggaran
1	2	3	4	5
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	2.000.000.000,00
Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya.	1) Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai.	20%	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 sesuai kebutuhan dan kompetensinya; 3. Evaluasi tim Baperjakat; 4. Analisis proses pengalihfungsikan jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu; 5. Analisa dan penataan pegawai berdasarkan jabatan structural, fungsional umum dan fungsional tertentu.	2.900.000.000,00
	2) Prosentase penempatan pejabat structural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.	90%		
	3) Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu dalam rangka penataan pegawai.	80%		
	4) Prosentase penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.	100%		
Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian .	1) Prosentase record database kepegawaian PNS yang diupdating.	85%	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;	2.000.000.000,00
	2) Prosentase unit kerja yang terkoneksi dengan database SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	100%		
	3) Prosentase SKPD yang mengirim/melaporkan peremajaan secara fisik atau on line system (computer).	100%		

Jumlah seluruh anggaran murni tahun 2014 (Belanja Langsung)	:	20.057.644.000,00
1. Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	:	3.050.944.000,00
2. Program Peningkatan sarana dan prasarana	:	1.522.450.000,00
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur	:	144.659.000,00
4. Program Peningkatan Pembangunan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan keuangan	:	159.620.000,00
5. Program Peningkatan kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah	:	180.000.000,00
6. Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	:	2.000.000.000,00
7. Program Pembinaan dan pengembangan Aparatur	:	8.100.000.000,00
8. Program Pengelolaan SDM Aparatur	:	2.600.000.000,00
9. Program Peningkatan kualitas pelayanan informasi	:	2.000.000.000,00

Surabaya, Januari 2014

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

**LAPORAN REALISASI PENETAPAN KINERJA DAN REALISASI ANGGARAN
TAHUN ANGGARAN 2014 SAMPAI DENGAN PERUBAHAN APBD 2014
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR
(Program/kegiatan Prioritas/IKU Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur)**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN		%
						Pagu	Realisasi	
1	2	3	4	5	5	6	7	8
Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur	1. Prosentase pengolah kepegawaian yang menyusun formasi pegawai dengan benar dan tepat waktu.	100%	98%	98%	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	9.800.000.000,00	8.155.694.904,00	83,22
	2. Prosentase peserta ujian penyesuaian ijasah yang lulus.	100%	99%	99%		3.500.000.000,00	3.252.594.645,00	92,93
	3. Prosentase pejabat structural yang mengikuti diklat pim.	70%	75,1%	107,2%				
	4. Prosentase pegawai yang tidak melanggar kode etik dan disiplin pegawai.	100%	99,83%	99,83%	Program pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur , dengan • Kegiatan Penyelenggaraan peningkatan disiplin dan kode etik pegawai serta penghargaan, dengan sub kegiatan penanganan pemrosesan pelanggaran kepegawaian, satya lencana, pembekalan, konseling, • Seleksi pengadaan CPNS	2.600.000.000,00	2.390.579.732,00	91,95
	5. Prosentase pegawai yang tidak melakukan tindak pidana.	100%	99,98%	99,98%		3.700.000.000,00	2.512.520.527,00	67,91

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN		%
						Pagu	Realisasi	
1	2	3	4	5	5	6	7	8
Meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian	Skor (IKM) Indeks Kepuasan Publik terhadap ketersediaan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur naik .	84, (baik)	84 (baik)	100% (baik)	Program peningkatan Kualitas Pelayanan Publik , dengan kegiatan Pemantapan koordinasi pelayanan kepegawaian, dan monitoring dan evaluasi.	2.000.000.000,00	1.939.781.896,00	96,99
Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya.	1) Prosentase pegawai yang didistribusikan dalam rangka penataan sesuai hasil pemetaan.	20%	22,01%	115,65%	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, Baperjakat dan sertijab.	2.900.000.000,00	2.842,457,378,00	98,02
	2) Prosentase penempatan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya.	90%	98,56%	109,5%				
	3) Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu.	80%	93,75%	117,1%				
	4) Prosentase penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.	100%	80%	80%				
Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian.	1) Prosentase record database kepegawaian yang diUpdating .	85%	83%	97,6%	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.	2.000.000.000,00	1.851.635.700,00	92,58
	2) Prosentase unit kerja yang terkoneksi dengan database SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur .	100%	85,9%	85,9%				

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN		%
						Pagu	Realisasi	
1	2	3	4	5	5	6	7	8
	3) Prosentase SKPD dan Kab/Kota yang mengirim laporan update data kepegawaian/ peremajaan data kepegawaian.	100%	88,5%	88,5%				

Surabaya, Februari 2015

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR**

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

**PENGUKURAN KINERJA INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2014
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2014	REALISASI						Capaian Tahun 2014 (%)	ket
				2009	2010	2011	2012	2013	2014		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1.	Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur	1. Prosentase pengolah kepegawaian yang mampu menyusun formasi pegawai sesuai kebutuhan dengan benar dan tepat waktu.	100%	93,4%	96,3%	95%	100%*	87,7%	98%	98%	Baik
		2. Prosentase peserta ujian penyesuaian ijazah yang lulus.	100%	98,5%	99,4%	97,6%	94%	97%	99%	99%	Baik
		3. Prosentase pejabat structural yang mengikuti dan lulus diklat pim IV, III, dan II.	70%	65%	66%	68%	70%	77,4	75,1%	107,2%	Sangat Baik
		4. Prosentase pegawai yang tidak melanggar etika kode etik dan disiplin pegawai.	100%	98,1%	99%	97%	95,7%	98,2%	99,83%	99,83%	Baik
		5. Prosentase penurunan indikasi kasus pidana yang melibatkan PNS.	100%	97,2%	96,8%	98%	98,7%	99,8%	99,98%	99,98%	Baik
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian	Indek Nilai IKM	84	82,63	82,85	83	83,98	83,98	84	100%	Baik

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI						Capaian tahun 2014 (%)	ket
			2014	2009	2010	2011	2012	2013	2014		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
3.	Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompe-tensinya.	1) Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai.	20%	-	-	-	3,6%	3%	22,01%	115,65%	Sangat Baik
		2) Prosentase penempatan pejabat structural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.	90%	74,5%	76%	79,7%	79,3%	90,2%	98,56%	109,5%	Sangat Baik
		3) Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu dalam rangka penataan pegawai.	80%	-	-	-	5,2%	1,8%	93,75%	117,1%	Sangat Baik
		4) Prosentase penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.	100%	-	-	-	-	75%	80%	80%	Baik
4.	Terwujudnya pusat informasi kepegawaian se-Jawa Timur.	1) Prosentase record database kepegawaian yang diUpdating.	85%	70%	73,2%	70%	72,5%	70%	83%	97,6%	Baik
		2) Prosentase unit kerja yang terkoneksi dengan jaringan SIMPEG database Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	100%	-	-	-	67,5%	70%	85,9%	85,9%	Baik

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2014	REALISASI						Capaian Tahun 2014 %	Ket
				2009	2010	2011	2012	2013	2014		
1	2	3	4	5	6	7	8	9			
		3) Prosentase SKPD/Kab kota yang mengirim laporan peremajaan data kepegawaian secara fisik.	100%	-	-	-	86,%	86,5%	88,5%	88,5%	Baik

Jumlah Anggaran tahun 2014 (Belanja Langsung) s/d Perubahan APBD 2014
 Jumlah Realisasi Anggaran tahun 2014 (Belanja Langsung)

: Rp. 23.813.664.000,00
 : Rp. 21.788.919.648,00.

Surabaya, Januari 2015

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
 PROVINSI JAWA TIMUR**

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