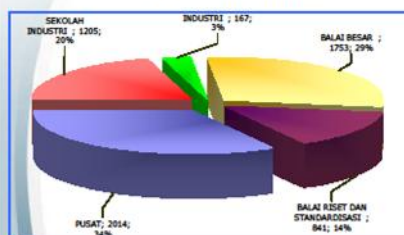




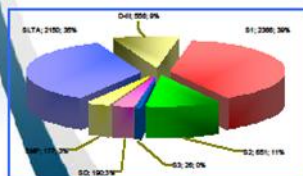
LAPORAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR TAHUN 2015

D. Posisi SDM Depperin

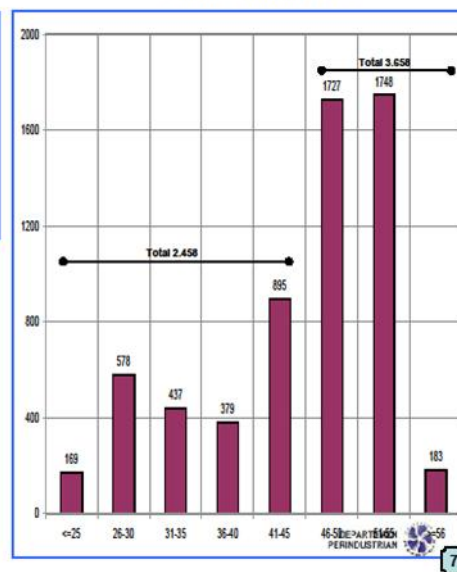
JUMLAH PEGAWAI



BERDASARKAN PENDIDIKAN



BERDASARKAN USIA



KATA 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 2015 dan amanah Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 tahun 2014, maka disusunlah Laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2015. Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan 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 yang berupa *output maupun outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam 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 2015 menjadi cermin bagi kita untuk mengevaluasi kinerja organisasi selama satu tahun agar pelaksanaan kinerja kedepan dapat berjalan lebih produktif, efektif dan efisien.

Surabaya, Pebruari 2016

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR**

SISWO HEROETOTO, S.H., M.Hum., M.M.

Pembina UtamaMadya
NIP. 19580227 198503 1 007

RINGKASAN EKSEKUTIF

Padatahun 2015 merupakan awal pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) dan capaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi JawaTimur tahun 2014-2019, selama kurun waktu lima tahun tersebut implementasi dari Renstra dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT), khususnya pada tahun 2015 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) sasaran dengan 9 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 sumberdaya organisasi dalam melaksanakan program dan kegiatan yang ditetapkan dalam Renstra 2014-2019 dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2015 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi JawaTimur. 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 2015 telah melaksanakan semua program dan kegiatan yang diwujudkan dalam 4 (empat) kinerja utama mendukung peningkatan kualitas SDM Aparatur, peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian, peningkatan kualitas penataan dan peningkatan kualitas informasi database kepegawaian, capaian kinerja 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 2015 dapat dijelaskan sebagai berikut:

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 professional dan kompeten sesuai kebutuhan, serta diberlakukannya Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), oleh karena itu dari 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. Pada kinerja utama yang pertama yaitu **“Meningkatnya kualitas Penataan SDM Aparatur”** capaian kinerja termasuk pada katagori **“Baik , dengan persentase 93,8%** artinya bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas SDM Aparatur di Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui program dan kegiatan berjalan masih belum berjalan secara maksimal perlu adanya peningkatan kinerja yang lebih baik.
2. Pada kinerja utama yang kedua yaitu : **Meningkatnya kualitas data pegawai ASN yang akurat** capaian kinerja pada capaian indikator sasaran meningkatnya kualitas data pegawai ASN yang akurat dan file tata naskah perorangan dengan data pendukung data pokok pegawai perorangan dan ceklist dokumen file tata naskah pegawai perorangan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur target 50% dapat terealisasi 78% yang artinya capaian kinerja **1560 % atau pada katagori” Sangat Baik”** dengan jumlah pegawai sebanyak 20.813.
3. Pada kinerja utama yang ketiga yaitu : **Sasaran Strategis Meningkatnya Disiplin dan Penilaian Kinerja Pegawai ASN** capaian kinerja porsentase tingkat kehadiran pegawai ASN target sebesar 80 % dengan realisasi sebesar 84,16 % dan persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan prilaku kerja pegawai ASN dengan target 75% dengan kreteria (cukup) capaian kinerja sebesar 85% diperoleh capaian sebesar 109,3% **dengan katagori “ SangatBaik”**

4. Indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Renstra BKD Provinsi Jawa Timur 2015-2019, sedikit mengalami perubahan dana akan menyesuaikan dengan diberlakukannya UU ASN dan saran dari Kementerian PAN dan RB, termasuk perubahan sedikit program dan kegiatan pada tahun 2015.
5. Peningkatan koordinasi dan kerjasama 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..
6. Penyelarasan Indikator kinerja dan target pada Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2015/ Tapkin 2015 dengan target yang telah ditetapkan pada Renstra BKD Provinsi Jawa Timur tahun 2015-2019

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	a
IKHTISAR EKSKUTIF	b
DAFTAR ISI	i
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Maksud dan Tujuan	3
C. Tugas Pokok dan Fungsi	5
D. Struktur Organisasi	6
E. Pelayanan Kepegawaian.....	11
F. Aspek Strategis	11
G. Permasalahan yang dihadapi.....	12
H. Profil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	15
I. Sistematika Penyajian.....	20
BAB II PERENCANAAN KINERJA	22
A. Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran.....	22
B. Strategi dan Arah Kebijakan.....	25
C. Program dan Kegiatan tahun 2015.....	27
a. Program Utama BKD.....	27
b. Program Pendukung BKD.....	30
D. Rencana Kinerja Tahun 2015	32
1. Indikator Kinerja Utama (IKU)	32
2. Perjanjian Kinerja Tahun 2015	35

BAB III	AKUNTABILITAS KINERJA	37
	A. Pengukuran Kinerja Tahun 2015.....	37
	B. Evaluasi dan Analisis Kinerja Tahun 2015.....	38
	1. Evaluasi dan Analisis Kinerja Sasaran Strategis Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Aparatur.....	38
	2. Evaluasi dan Analisis Kinerja Sasaran Strategis Meningkatnya Kualitas Data Pegawai ASN yang Akurat	49
	3. Evaluasi dan Analisis Kinerja Sasaran Strategis Meningkatnya Disiplin dan Penilaian Kinerja Pegawai ASN	50
	4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2014 dengan Tahun 2015.....	51
	5. Pencapaian Kinerja dan Anggaran.....	56
	6. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	58
	C. Akuntabilitas Keuangan	60
BAB IV	PENUTUP	64
	A. Kesimpulan	64
	B. Saran	66

BAB I P E N D A H U L U A N

A. Latar Belakang

Sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai unsur pendukung Gubernur Jawa Timur di dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan khususnya di bidang sumber daya manusia kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur selalu berkomitmen kuat untuk melaksanakan perubahan paradigma pengelolaan sumber daya kepegawaian yang menekankan hak dan kewajiban individual pegawai menuju perspektif baru manajemen pengembangan sumber daya manusia secara strategis (*strategic human resource management*) agar selalu tersedia sumber daya aparatur sipil negara unggulan yang selaras dengan dinamika perubahan misi aparatur sipil negara maupun visi dan misi Gubernur yang tersurat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Jawa Timur. Oleh karena itu maka RPJMD Jawa Timur Tahun 2014-2019 dijadikan pedoman dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2014-2019 yang salah satu agenda prioritas Gubernur yaitu melaksanakan peningkatan reformasi birokrasi dan pelayanan publik.

Terkait dengan pelaksanaan peningkatan reformasi birokrasi khususnya reformasi sumber daya aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur sangat memerlukan adanya perubahan manajemen kepegawaian yang mampu mendukung pembangunan tata pemerintahan yang demokratis, desentralistis dan dinamis serta ekonomi pasar sosial yang semakin terbuka, sehingga perlu dibangun aparatur sipil negara (ASN) daerah Jawa Timur yang memiliki kekuatan dan kemampuan serta daya saing yang semakin tinggi dan semakin mampu melaksanakan pencapaian tujuan dan program pemerintah dan pemerintah daerah.

Pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur atau Aparatur Sipil Negara (ASN) pada saat ini menjadi wacana baik pada sektor publik maupun privat hal ini dipicu karena berbagai kemajuan 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 dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*), sehingga dunia usaha (*Corporate governance*) dan masyarakat (*Civil Society*) dapat terlayani dengan baik dan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan sosial yang pada 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 dan dinamika perubahan.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai institusi yang diberi tugas menyusun perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemberdayaan, pengendalian, pengawasan, dan pemberhentian pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur selalu berupaya untuk pemenuhan akan pegawai yang berkualitas dan upaya peningkatan kualitas SDM Aparatur yang ada, hal ini terkait dengan kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, terutama pada penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat sangat tergantung pada kualitas dan kesempurnaan SDM Aparatur.

Isu strategis (*strategic issued*) yaitu penataan Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau SDM Aparatur yang berkualitas tercermin yang pada keterampilan kemampuan, pengetahuan, dan sikap perilaku disiplin pegawai mempunyai implikasi kuat terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah direncanakan. Oleh karena itu Pegawai ASN dalam perspektif manajemen kepegawaian merupakan penggerak utama kinerja organisasi pemerintahan yang perlu diberdayakan dan dikembangkan serta ditingkatkan 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 informasi 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 yang pada 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.

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 Instansi Pemerintah (LKIP).

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun Anggaran 2015 yang berdasarkan pada Rencana Kinerja Tahunan (RKT) BKD Provinsi Jawa Timur tahun 2015 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 Gubernur Jawa Timur di bidang kepegawaian daerah, mulai dari perencanaan akan kebutuhan pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur sampai dengan pendistribusian dan penataan pegawai. Tugas tersebut dimaksudkan untuk memenuhi akan kebutuhan pegawai yang berkualitas, kompeten, dan profesional sehingga dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah akan berjalan dengan baik.

Oleh karena itu untuk pemenuhan akan penataan pegawai yang berkualitas tersebut, BKD Provinsi Jawa Timur diberikan kewenangan atau mandat untuk melaksanakan tugas pengelolaan kepegawaian melalui penyelenggaran manajemen kepegawaian yang berkualitas, profesional, dan akuntabel. Pelaksanaan mandat tersebut diperlukan adanya akuntabilitas yang baik, memadai, tertib dan teratur yang diwujudkan di dalam 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 dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) 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 2015 ini disusun dengan maksud memberikan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan, dengan mengacu pada Perpres Nomor 29 tahun 2014 dan PermenPAN dan RB Nomor 53 tahun 2014 serta PermenPAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015. Sedangkan tujuan penyusunannya adalah untuk mempertanggungjawabkan dalam pencapaian kinerja yang telah ditetapkan, dan capaian pelaksanaan program dan kegiatan selama 1(satu) tahun anggaran,

termasuk menjelaskan faktor-faktor keberhasilan atau kegagalan serta factor-faktor yang menjadi penghambat 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 informasi dan teknologi (IT) 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 perundangan-undangan yang berlaku;
4. Perumusan kebijakan pembinaan dan peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan norma, standard dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan di bidang Kepegawaian yang berlaku;
5. Penyusunan kajian peraturan perundangan-undangan di bidang kepegawaian;
6. Pelaksanaan koordinasi dan verifikasi terkait dengan permasalahan di bidang kepegawaian;

7. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait dalam perumusan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan, jabatan, dan formasi pegawai;
8. 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

Dengan masing-masing uraian tugas sebagai berikut:

1. *Sekretariat* mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, menyusun program dan keuangan.

Dengan fungsi:

- a. Pengelolaan dan pelayanan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan urusan rumah tangga;
- b. Pelaksanaan koordinasi penyusunan program, anggaran, dan perundang-undangan;
- c. pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas Bidang; pengelolaan kearsipan dinas;
- d. pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan tata laksana;
- e. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

2. *Bidang Dokumentasi* mempunyai tugas melaksanakan, mengendalikan, merencanakan, mengkoordinasikan, pembinaan dan petunjuk penyusunan dokumentasi, pengolahan dan pelaporan data pegawai.

Dengan fungsi:

- a. Pelaksanaan penyusunan pengolahan data dan dokumentasi kepegawaian;
- a. Pelaksanaan koordinasi pengembangan dan pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian;
- b. Pelaksanaan pengolahan dan pemeliharaan data pegawai secara manual dan elektronik;
- c. Pelaksanaan dokumentasi kepegawaian;
- d. Pelaksanaan pembinaan pengolahan data dan dokumentasi kepegawaian;
- e. Pelaksanaan evaluasi, monitoring pengolahan data dan dokumentasi kepegawaian;
- f. Pelaksanaan penyusunan peraturan yang berkaitan dengan dokumentasi dan pengolahan data kepegawaian dan pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

3. *Bidang Formasi dan Pengembangan* mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan, pembinaan dan pelaksanaan di bidang penyusunan formasi, pengadaan serta pengembangan kompetensi pegawai.

Dengan fungsi:

- a. Pelaksanaan penyusunan rencana kegiatan administrasi penyusunan formasi, pengadaan, pendidikan dan pelatihan sesuai program yang ditetapkan;
- b. Pelaksanaan penyusunan pemetaan potensi pegawai;
- c. Pelaksanaan penyusunan formasi, pengadaan, Pendidikan dan Pelatihan sertapengembangan kompetensi pegawai;
- d. Pelaksanaan penyusunan perumusan kebijakan pengisian formasi dan pengadaan serta pengembangan karier pegawai;

- e. Pelaksanaan koordinasi penyusunan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan dengan instansi terkait;
 - f. Pelaksanaan upaya pengembangan dan peningkatan kompetensi pegawai dan pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.
4. *Bidang Mutasi Pegawai* mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan, pembinaan dan pelaksanaan di bidang administrasi pengangkatan Calon PNSD, PNSD, kepangkatan, perpindahan PNSD, pengangkatan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan.

Sedangkan fungsinya:

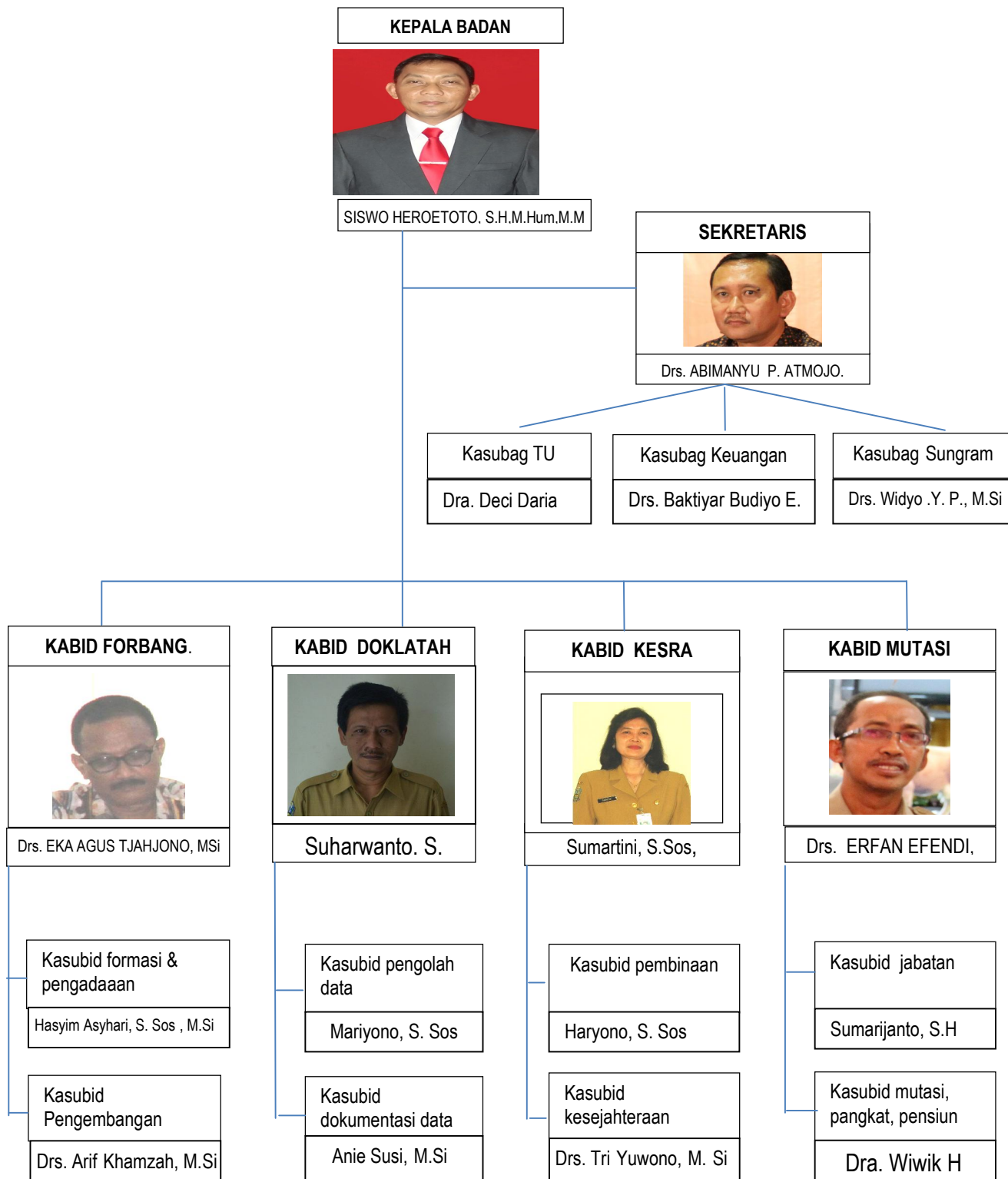
- a. Pelaksanaan penyusunan rencana kegiatan administrasi kepangkatan, perpindahan, pengangkatan dan pemberhentian jabatan sesuai program yang ditetapkan;
 - b. Pelaksanaan pengelolaan administrasi pengangkatan calon PNSD dan PNSD;
 - c. Pelaksanaan pengelolaan kenaikan pangkat, gaji berkala, dan perpindahan pegawai;
 - d. Pelaksanaan pengumpulan data pengangkatan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural, non struktural serta jabatan fungsional;
 - e. Pelaksanaan administrasi pemberhentian pegawai serta pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.
5. *Bidang pembinaan dan kesejahteraan* pegawai mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai.

Dengan fungsi:

- a. Pelaksanaan pengumpulan bahan dan penyusunan rencana kegiatan pembinaan dan kesejahteraan pegawai sesuai program yang ditetapkan;
- b. Pelaksanaan pengumpulan bahan, penyusunan sosialisasi peraturan perundang-undangan kepegawaian;

- c. Pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai dan pengelolaan pemberian penghargaan tanda jasa;
- d. Pelaksanaan pengelolaan administrasi permohonan perkawinan dan atau perceraian pegawai;
- e. Pelaksanaan upaya peningkatan kesejahteraan pegawai;
- f. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Bagan: 1.1
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur



E. Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur merupakan pelayanan publik dalam bentuk administratif di bidang 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 line 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. Aspek – Aspek Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur :

- 1) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai Perangkat Daerah yang membantu Gubernur sebagai pejabat yang berwenang dan pejabat yang menetapkan dalam penyelenggaraan pelaksana manajemen pegawai negeri sipil daerah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, memungkinkan untuk menyelenggarakan pelayanan manajemen

aparatur sipil negara daerah di bidang penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penghargaan, penegakan disiplin, kode etik dan perilaku, pemberhentian, pensiun dan tabungan hari tua, dan perlindungan aparatur.

- 2) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang sebelumnya telah menerapkan “Sistem Manajemen Mutu” bertaraf internasional ISO 9001 : 2008, memungkinkan seluruh elemen organisasi kembali bertekad mewujudkan penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur yang mengedepankan sistem manajemen modern;
- 3) Sumber daya aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, siap untuk mendukung pengelolaan program manajemen pegawai negeri sipil yang profesional dan berbasis kompetensi;
- 4) Koordinasi fungsional Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dengan Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen lainnya (Depdagri, Setkab, Setneg, BKN, PT. Taspen (Persero), Bapertarum PNS) dan Pemerintah Kabupaten/Kota maupun instansi terkait lainnya memungkinkan berfungsinya seluruh elemen organisasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan programnya.

G. Permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur :

1. Masalah Perlunya Konsistensi Sasaran Program Kegiatan

Dalam rangka mewujudkan misi yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, sangat diperlukan adanya konsistensi kegiatan operasional tahunan dengan program, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (RENSTRA). Tanpa adanya konsistensi program, akan sangat sulit untuk diharapkan misi yang diemban dapat tercapai dan sulit dihindari terjadinya inefisiensi dan inefektivitas pemanfaatan sumber daya organisasi bahkan mungkin tidak akan dapat mencapai sasaran yang ditetapkan.

2. Masalah Pengembangan Budaya Kerja

Kendala internal yang dihadapi dalam upaya mewujudkan misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur bersumber juga pada belum optimalnya

penerapan nilai-nilai budaya kerja terutama budaya pelayanan sebagai satu sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang disepakati dan dijadikan pedoman tingkah laku. Akibatnya berbagai masalah yang berhubungan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal belum sepenuhnya mengarah kepada perubahan sikap dan perilaku serta motivasi kerja untuk menciptakan iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktifitas yang diharapkan.

3. Masalah Peningkatan Koordinasi Internal

Keterpaduan perencanaan dalam RENSTRA, baik keterpaduan program maupun sasaran, memerlukan kemantapan koordinasi dalam pelaksanaan, pemantauan, sinkronisasi dan evaluasi pada tataran operasionalnya, khususnya koordinasi antar bidang dan internal bidang. Oleh karenanya dengan semakin meningkatnya tuntutan peningkatan kinerja pelayanan dalam peyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur, diperlukan pemantapan koordinasi, inte dan sinkronisasi internal Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang berkelanjutan.

4. Masalah peningkatan kualitas dan kapasitas aparatur sipil negara Peningkatan kualitas dan kapasitas aparatur sipil negara Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mendesak untuk dilaksanakan agar tetap mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, keahian dan perilaku yang terus berkembang sesuai dinamika perubahan, terutama dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mulai Januari 2014 ini serta peraturan-paraturan lain yang mengikutinya. Kompetensi aparatur yang perlu mendapat perhatian adalah terutama dalam aspek E 3. *Pertama*; pemberdayaan (*empower*) yaitu memberi kesempatan agar mampu mengembangkan bakat dan keterampilan dan kontribusinya pada institusi dan masyarakat. *Kedua*; pembelajaran (*educate*) yaitu bekal pembelajaran untuk menambah pengetahuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis. *Ketiga*; pencerahan (*enlighten*) yaitu membuka wawasan aparatur sipil negara Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk berpikir maju, dinamis dan kreatif yang mengarah pada perubahan peningkatan kinerja organisasi.

5. Masalah Optimalisasi Hasil Program dan Kegiatan

Dampak dari belum optimalnya konsistensi sasaran program dan kegiatan di Badan Kepegawaian Daerah serta belum optimalnya komitmen untuk berbuat yang terbaik dari seluruh jajaran organisasi, dikhawatirkan akan dapat menghambat tercapainya sasaran hasil atau manfaat (*outcomes*) yang diharapkan dari setiap kegiatan operasional dan cenderung menghasilkan *outputs* semata.

Ada 2 (dua) isu strategis yang perlu mendapat perhatian terkait dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yaitu:

- 1) Upaya peningkatan penataan Sumber Daya Manusia Aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku yang sesuai dengan kebutuhan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang kompeten, kompetitif, profesional, dan disiplin ditetapkan kebijakan:
 - a. Rekrutmen aparatur sipil negara secara terbuka, transparan, objektif, bebas KKN.
 - b. Penyelenggaraan seleksi pengangkatan dalam jabatan secara terbuka, dan objektif;
 - c. Penataan dan pemberdayaan aparatur yang disesuaikan dengan formasi kebutuhan dan kompetensi yang telah ditetapkan melalui hasil analisis jabatan dan beban kerja, serta hasil proyeksi kebutuhan 5 (lima) tahun;
 - d. Penetapan jabatan administrasi, dan jabatan fungsional bagi aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - e. Pengembangan sistem manajemen pengembangan aparatur berbasis merit sistem dan kompetensi;
 - f. Penyusunan pola karir aparatur sipil negara
 - g. Penataan pegawai sesuai dengan kebutuhan.
- 2) Upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik di bidang kepegawaian ditetapkan kebijakan:
 - a. Penyelenggaraan survey indeks kepuasan pelayanan manajemen aparatur;
 - b. Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) /Standar Pelayanan kepegawaian;

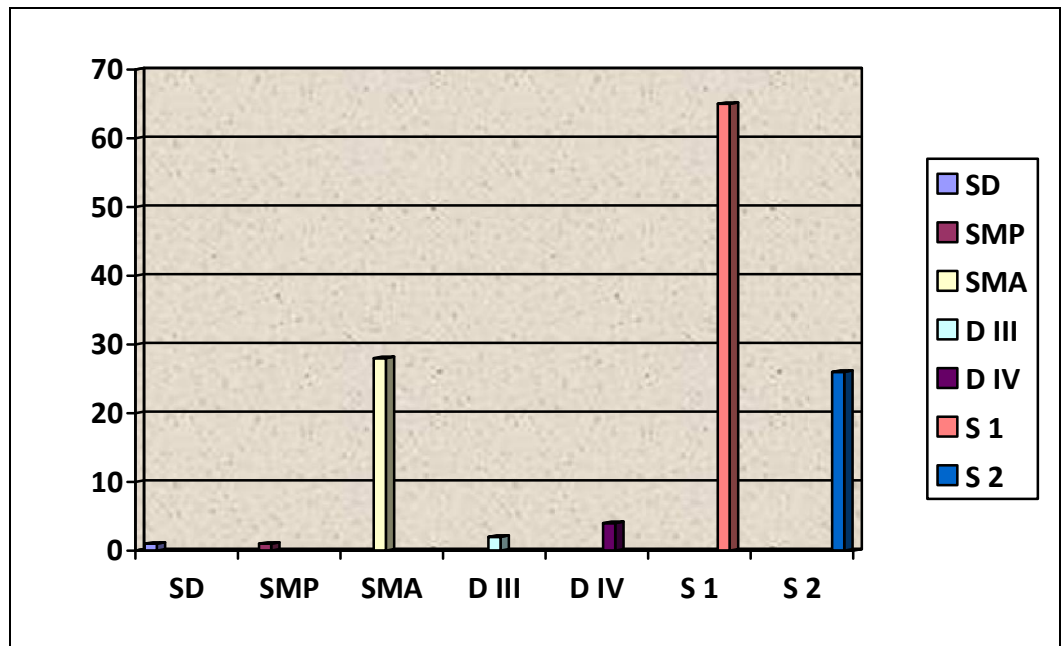
- c. Pemanfaatan teknologi informasi yang mendukung pelayanan;
- d. Peningkatan standar mutu layanan kepegawaian dengan memperbaiki SOP pelayanan yang transparan, sederhana, dan mudah dimengerti;
- e. Peningkatan sarana prasarana pelayanan publik di bidang kepegawaian;
- f. Peningkatan kapasitas SDM Aparatur yang terkait langsung dengan pelayanan.
- g. Pengembangan aplikasi kepegawaian sesuai dengan perkembangan dan perubahan teknologi informasi;
- h. Pelayanan kenaikan pangkat, pensiun pegawai ASN melalui sistem elektronik/paperless

H. 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.

Grafik 1.1.
Keadaan PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur
Menurut Tingkat Pendidikan

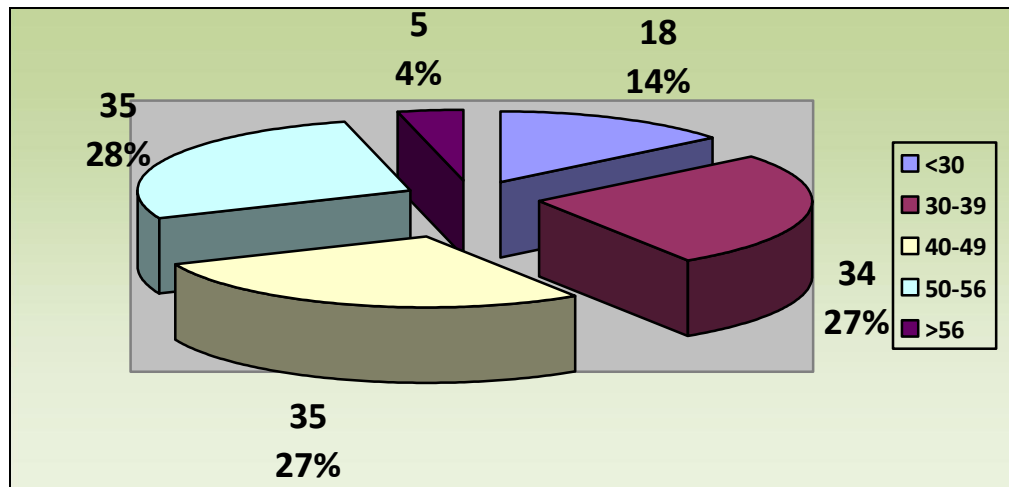


Sumber Data : Bidang Doklahta BKD Prov Jawa Timur 31 Desember 2015

Dari grafik 1.1 tersebut diketahui bahwa secara umum kondisi PNS Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur rata-rata memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan yaitu sebanyak **65** orang adalah berpendidikan **Sarjana (S1)** dan **26** adalah berpendidikan **Magister/Pasca Sarjana (S2)**, dan 1 orang yaitu Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, sedangkan untuk tingkat pendidikan **D III** terdapat **2** orang dan **SLTA** sebanyak **28** orang, dan **SMP** sebanyak 1 orang sedangkan untuk tingkat pendidikan yang paling rendah yakni **SD** sejumlah 1 orang,

Dengan kata lain bahwa pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki PNS di lingkungan BKD Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya adalah **cukup baik dan potensial**.

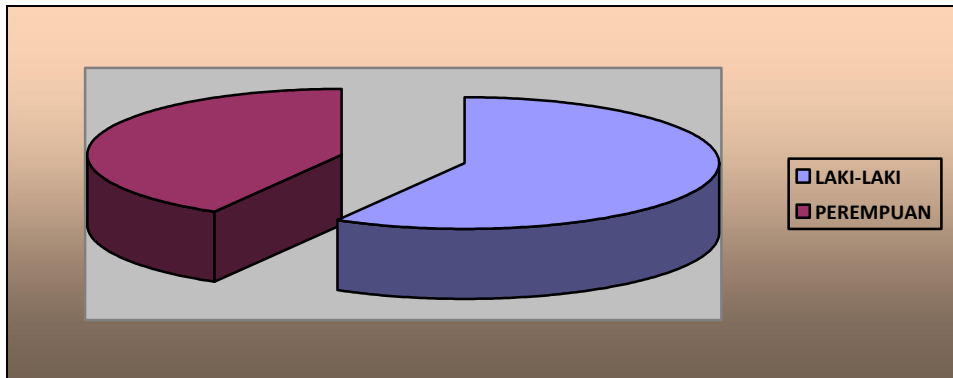
Grafik 1.2
Keadaan PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur
Menurut Kelompok Umur



Sumber Data : Bidang Doklahta BKD Prov Jawa Timur 31 Desember 2015

Dari grafik 1.2 tersebut diketahui bahwa pegawai atau SDM aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang berusia diantara 30 s/d 49 tahun masih merupakan kelompok terbesar atau mayoritas yakni sebesar 27 % bahwa pelaksanaan kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sangat ditunjang oleh SDM aparatur yang relatif masih produktif serta etos kerja tinggi yang umumnya ada pada rentang usia tersebut.

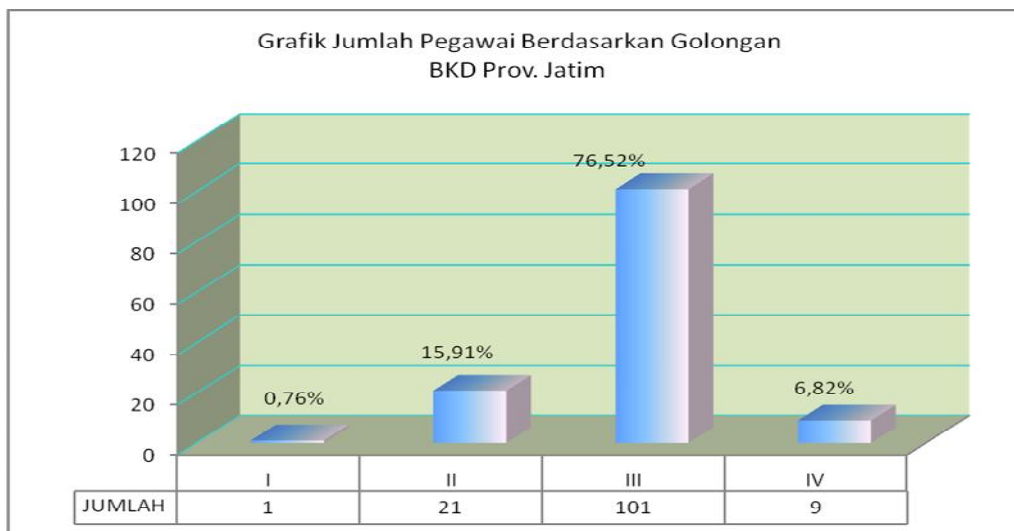
Grafik 1.3
Keadaan PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Menurut Jenis Kelamin



Sumber Data : Bidang Doklahta BKD Prov Jawa Timur 31 Desember 2015

Dari grafik 1.3 diatas bila dikaitkan dengan isu pengarusutamaan gender (*gender mainstreaming*), maka perbandingan jumlah pegawai laki-laki dengan perempuan di lingkungan BKD Provinsi Jawa Timur menunjukkan angka yang cukup proporsional dan berimbang, yakni : 58% pegawai laki-laki dan 42% pegawai perempuan,:

Grafik 1.4
Keadaan PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Menurut Golongan



Sumber Data : Bidang Doklahta BKD Prov Jawa Timur 31 Desember 2015

Dari grafik 1.4. diketahui bahwa prosentase jumlah pegawai BKD Provinsi Jawa Timur berdasarkan **Golongan** menunjukkan bahwa Pegawai dengan Golongan III merupakan golongan pegawai terbanyak yaitu **76,52%**. Sedangkan Pegawai Golongan terendah yakni Golongan I hanya 1 orang atau kurang dari **1 %** dan pegawai dengan Golongan tertinggi yakni Golongan IV sebanyak **9 orang yaitu 6,82%**. Hal ini menunjukkan bahwa struktur pegawai di BKD Provinsi Jawa Timur jika dilihat dari aspek golongan pegawai, tidak menunjukkan struktur piramida, melainkan menggelembung di tengah (yakni **Golongan III** sebesar = **76,52 %**) yang dapat diasumsikan bahwa sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi yang menjalankan fungsi manajemen SDM Aparatur.

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: 1.5.
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.	Portal 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	8 Buah	Baik
	b. Roda 2	24 Buah	baik
9.	Genset dan rumah genset	1 paket	baik

Sumber Data: Sub Bagian Tata Usaha BKD Prov Jawa Timur 31 Desember 2015

I. Sistematika Penyajian

Pada dasarnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini mengkomunikasikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur selama satu tahun anggaran 2015. Capaian kinerja (performance results) 2015 tersebut merupakan perbandingan antara penetapan kinerja (performance agreement) dengan Realisasi Kinerja 2015 sebagai tolok ukur keberhasilan tahunan organisasi dan didukung oleh data-data yang rasional.

Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan indentifikasikannya 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 2015 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 dan aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (**strategic issued**) 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 2015, dan penetapan perjanjian kinerja dengan Bp. Gubernur Jawa Timur untuk tahun 2015.
- Bab III** – Akuntabilitas Kinerja, menjelaskan pengukuran capaian kinerja tahun 2015, 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 2015, mencari permasalahan dan solusi pemecahan terhadap pencapaian kinerja.
- Bab IV** – Penutup, menjelaskan simpulan menyeluruh dari Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2015 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 2014-2019 dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) 2015 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 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 berdasarkan penyusunan reformasi birokrasi 2015-2019.

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 penataan SDM Aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku sesuai dengan kebutuhan;
- b. Mewujudkan sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi;
- c. Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas, dan berkinerja tinggi;

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 penataan SDM Aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku sesuai dengan kebutuhan, dengan sasaran strategis atau kinerja utamanya adalah meningkatnya kualitas penataan Sumber Daya Manusia Aparatur, dimana SDM Aparatur diharapkan terampil, profesional, berintegritas dan berdisiplin tinggi dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai berikut:**
 - 1) Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi;
 - 2) Persentase tingkat pengembangan kompetensi SDM aparatur;
 - 3) Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan;
 - 4) Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan;
 - 5) Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karir;

b. **TUJUAN 2** yaitu: "Mewujudkan sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi" sasaran strategis atau kinerja utamanya adalah meningkatnya kualitas data pegawai ASN yang akurat, dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai berikut:

- 1) Persentase tingkat akurasi database kepegawaian;

c. **TUJUAN 3** yaitu: "Mewujudkan Pegawai ASN yang disiplin, integritas dan berkinerja tinggi ", sasaran strategis atau kinerja utamanya adalah meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN , dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut:

- 1) Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN;
- 2) Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN;

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

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

TUJUAN		SASARAN	
Uraian	Indikator	Uraian	Indikator
Mewujudkan penataan SDM Aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku sesuai dengan kebutuhan;	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persentase pegawai ASN yang di tempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi ; 2. Persentase tingkat pengembangan kompetensi SDM aparatur; 3. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan; 4. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan; 5. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karir; 	Meningkatnya kualitas penataan Sumber Daya Manusia Aparatur;	<ol style="list-style-type: none"> 1. pegawai ASN yang di tempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi ; 2. Persentase tingkat pengembangan kompetensi SDM aparatur; ; 3. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan; ; 4. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan; 5. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karir;

Mewujudkan sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi;	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian;	Meningkatnya kualitas data pegawai ASN yang akurat;	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian;
Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas, dan berkinerja tinggi;	1. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN; 2. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN;	Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN ;	1. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN; 2. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN;

B. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 2014-2019 di susun strategi dan arah kebijakan sebagai berikut:

- a. Tujuan Mewujudkan penataan Sumber Daya Manusia Aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku yang sesuai dengan kebutuhan disusunlah *strategi, kebijakan* sebagai berikut:
 - a. Rekrutmen aparatur sipil negara secara terbuka, transparan, bebas KKN, objektif untuk mendapatkan aparatur sipil negara yang berkualitas.
 - b. Penyusunan formasi dan pemetaan (*beezeting*) pegawai.
 - c. Penyelenggaraan seleksi pengangkatan dalam jabatan secara terbuka.
 - d. Peningkatan fasilitasi tugas belajar, dan memberikan kemudahan bagi ASN yang akan meningkatkan pengetahuan dan keahliannya melalui program tugas belajar mandiri atas biaya sendiri, serta mempermudah ijin belajar bagi jabatan tertentu aparatur sipil negara.
 - e. Pendistribusian dan penataan pegawai sesuai dengan hasil pemetaan.
 - f. Pengalihfungsian pegawai dari jabatan administrasi ke jabatan fungsional sesuai dengan kebutuhan.

- b. Tujuan mewujudkan sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi dengan sasaran meningkatnya kualitas data ASN yang akurat disusunlah strategi sebagai berikut :
 - a. Sinkronisasi database antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah Kabupaten/kota melalui pengembangan aplikasi berbasis WEB/Internet.
 - b. Peremajaan data yang terprogram setiap triwulanan dalam 1 (satu) tahun.
 - c. Optimalisasi jaringan yang mendukung kelancaran up-dating database, melalui kerjasama dengan lembaga yang terkait dalam penyediaan server database.
 - d. Verifikasi database yang terencana dalam mendukung Web Site Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur agar terintegrasi dengan database BKN dan Kabupaten/kota.
 - e. Koneksisasi SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dengan BKN, dan Pemerintah KabupatenKota se - Jawa Timur.
 - f. Akurasi file tata naskah pegawai perorangan.
 - g. Sistem database kepegawaian ASN yang mengintegrasikan secara elektronik manajemen kepegawaian dengan penilaian kinerja termasuk peta jabatan dan integrasi sistem aplikasi pencatatan kinerja pegawai ASN dengan pengisian dokumen analisis jabatan, analisis beban kerja dan sasaran kerja pegawai (SKP)
- c. Tujuan pegawai ASN yang disiplin, integritas dan berkinerja baik dengan sasaran meningkatnya disiplin penilaian kinerja pegawai ASN disusunlah strategi sebagai berikut :
 - a. Peningkatan kualitas SDM aparatur yang bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme melalui penegakkan peraturan disiplin dan kode etik perilaku aparatur sipil negara:
 - b. Penyelenggaraan sosialisasi tentang hak dan kewajiban aparatur sipil negara:
 - c. Pemberian penghargaan SATYA LANCANA KARYA SATYA yang dimaksudkan untuk lebih meningkatkan motivasi pegawai ASN yang

bertujuan tercapainya SDM Aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, kapabel, berkinerja tinggi dan sejahtera

- d. Penerapan sistem e-SKP kepada seluruh pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk mengukur kinerja dari masing-masing pegawai ASN
- e. Penerapan e-Presensi untuk mendukung peningkatan kualitas aparatur dalam tingkat kedisiplinan dan kehadiran dalam setiap harinya serta melakukan evaluasi monitoring setiap bulannya untuk mengetahui tingkat presensi pegawai setiap harinya.

C. Program dan Kegiatan Tahun 2015.

Program utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2015 difokuskan pada:

a. Program Utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur meliputi:

1. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

Program pembinaan dan pengembangan aparatur diarahkan untuk mewujudkan visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Indikator kinerja program atau outcome yaitu persentase penetapan pemberian penghargaan kinerja pegawai yang obyektif, transparan dan akuntabel dengan kegiatan dan indikator kinerja output sebagai berikut:

a. Kegiatan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab

Output indikator kegiatan ini adalah Analisis kompetensi manajerial aparatur, analisis kebutuhan pengembangan SDA, ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah, ujian seleksi kenaikan pangkat pembina, analisis kebutuhan paratur yang menduduki jabatan JFT, *development center* bagi eselon III, pembekalan jiwa entrepreneurship bagi PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, *grand design* manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, pembentukan

asesor penilaian kompetensi teknis aparatur, sertifikasi TIK bidang aparatur.

b. Kegiatan perencanaan kepegawaian dan formasi

Output Indikator dari kegiatan ini adalah Workshop penyusunan *bezeeting* dan formasi PNS melalui aplikasi e-formasi, analisis kebutuhan aparatur jabatan fungsional umum, sosialisasi peraturan Gubernur tentang jabatan fungsional pelaksana.

c. Kegiatan penyelenggaraan peningkatan disiplin dan kode etik pegawai serta penghargaan

Output Indikator dari kegiatan ini adalah Peraturan kepegawaian tentang disiplin dan kode etik pegawai, penyelesaian pemberian/ penolakan ijin perceraian dan perkawinan pegawai, Bimtek pembinaan disiplin pegawai, verifikasi dan bimtek LP2P, konsultasi pelanggaran, sidak dan disiplin pegawai, aplikasi e-presensi, bimtek peraturan kepegawaian

2. Program Pengembangan Data Informasi.

Program pengembangan data informasi ini diarahkan pada pencapaian tujuan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat informasi kepegawaian di Jawa Timur. *Indikator kinerja Program* atau *outcome* pada program ini adalah Persentase tingkat akurasi database dan file tatanaskah pegawai yang berkualitas, relevan, terkini, lengkap, dan dapat dipertanggungjawabkan, dengan kegiatan dan indikator kinerja output sebagai berikut:

a. Kegiatan penguatan sistem informasi dan pengolahan database pegawai.

Output indikator dari kegiatan ini adalah Jumlah aplikasi sistem informasi kepegawaian tenaga pendidik dan kependidikan berbasis WEB; Persentase tingkat akurasi database kepegawaian dan prosentase tingkat akurasi file tata naskah pegawai

3. Program Penyelenggaraan Pelayanan Manajemen Aparatur.

Program penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur diarahkan pencapaian visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai penyelenggara manajemen kepegawaian, mulai dari perencanaan, penataan, pendistribusian,

maupun penyelenggaraan pelayanan manajemen kepegawaian lainnya. *Indikator kinerja program* atau out come yaitu Persentase penataan SDM Aparatur sesuai dengan formasi dan kebutuhan, dengan indikator output sebagai berikut:

a. Kegiatan seleksi rekrutmen pegawai yang transparan dan bebas KKN melalui sistem CAT.

Output indikator dari kegiatan ini adalah Penyusunan naskah soal TKB, pelaksanaan ujian ASN pelamar umum dengan sistem CAT, Pelaksanaan ujian TKD penerimaan calon praja IPDN, seleksi administrasi pendaftaran dan pengolahan data pelamar umum dengan sistem CAT, seleksi penerimaan calon praja IPDN.

b. Kegiatan penataan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi.

Output indikator dari kegiatan ini Prosentase pelaksanaan sertijab, prosentase penyelesaian pensiun pegawai, prosentase kenaikan pangkat pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten / Kota, prosentase pegawai yang didistribusikan sesuai hasil pemetaan, prosentase rekomendasi pejabat struktural hasil evaluasi tim baperjakat.

c. Kegiatan seleksi pengisian lowongan jabatan secara terbuka.

Output indikator dari kegiatan prosentase penempatan pejabat struktural sesuai kompetensi dan kebutuhannya

d. Kegiatan penyusunan penetapan standar kompetensi jabatan dan pola karier

Output indikator dari kegiatan ini ditetapkannya penyusunan peraturan gubernur tentang standar kompetensi jabatan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur (ditetapkannya penyusunan standart

kompetensi jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan SKPD Pemerintah Provinsi Jawa Timur) dan ditetapkannya penyusunan peraturan Gubernur tentang pola karier.

e. Kegiatan peningkatan kesejahteraan aparatur, penilaian prestasi dan sasaran kinerja pegawai serta penghargaan

Output indikator dari kegiatan ini adalah Bimtek penyusunan SKP, pengusulan SATYALANCANA KARYA SATYA berbasis WEB, pembekalan kewirausahaan bagi ASN menjelang masa purna tugas, evaluasi penilaian kinerja, aplikasi e-SKP, penganugerahan SATYA LANCANA KARYA SATYA bagi pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

b. Program Pendukung Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur meliputi:

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Program pelayanan administrasi perkantoran merupakan program pendukung dalam rangka pencapaian tujuan pelayanan administrasi dan perkantoran. Program ini untuk meningkatkan pelayanan administrasi perkantoran sebagai sarana penunjang pelayanan publik di bidang kepegawaian. *Indikator kinerja program* atau outcome adalah indeks kepuasan masyarakat/aparatur terhadap pelayanan administrasi perkantoran dan kenyamanan kantor, dengan kegiatan dan output atau indikator kegiatan sebagai berikut:

- a. Kegiatan pelaksanaan administrasi perkantoran; *Output Indikator*** dari kegiatan ini prosentase ketepatan penyelesaian administrasi surat sesuai SOP (*Standart Operasional Prosedur*), prosentase fasilitasi penyediaan makanan dan minuman dalam menunjang kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur.

Program ini juga merupakan program pendukung pelayanan kepegawaian, terkait dengan penyediaan sarana dan prasarana yang optimal, baik itu pemeliharaan, dan pembangunan ringan ruangan, maupun pengadaan

sarana pelayanan. *Indikator Kinerja Program* adalah Persentase sarana dan prasarana aparatur yang layak fungsi, dengan kegiatan dan indikator output sebagai berikut:

a. **Kegiatan penyediaan peralatan dan kelengkapan sarana dan prasarana** ; *Output indikator* dari kegiatan ini adalah persentase penyediaan sarana dan prasarana kantor, penerbitan buletin kepegawaian.

b. **Kegiatan pemeliharaan peralatan dan kelengkapan sarana dan prasarana**

Output indikator dari kegiatan ini adalah persentase pemeliharaan sarana dan prasarana

3. Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah.

Program ini merupakan program pendukung utama kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam rangka peningkatan kapasitas kelembagaan pemerintah daerah sebagai pusat data pembangunan yang terintegrasi dengan satuan kerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur .

Indikator kinerja program atau out come adalah prosentase kelembagaan yang tepat fungsi, dengan kegiatan dan indikator output sebagai berikut:

a. **Koordinasi dan konsultasi kelembagaan pemerintah daerah** ; *Output indikator* dari kegiatan ini adalah prosentase dokumen rumusan kebijakan kepegawaian

b. **Kegiatan peningkatan kapasitas sumber daya manusia** ; *Output indikator* dari kegiatan ini adalah prosentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu.

4. Program Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Dokumen Penyelenggaraan Pemerintahan.

Program ini juga merupakan program pendukung pelayanan kepegawaian, dengan memberikan penilaian/evaluasi program dan kegiatan, indentifikasi permasalahan terkait dengan pelaksanaan program dan kegiatan. *Indikator Kinerja Program* atau outcome adalah ini porsentase dokumen

penyelenggaraan pemerintahan yang disusun tepat waktu dengan kegiatan dan indikator output sebagai berikut:

- a. **Kegiatan penyusunan dokumen perencanaan;** *Output indikator* dari kegiatan ini adalah Jumlah dokumen perencanaan diantaranya Dokumen Renstra, Dokumen Penetapan Kinerja, Dokumen RKT, Renja dan Dokumen Rencana Kegiatan Anggaran (RKA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur
- b. **Kegiatan penyusunan laporan hasil pelaksanaan rencana program dan anggaran** *Output indikator* dari kegiatan ini adalah Jumlah dokumen penyusunan laporan hasil rencana program dan anggaran diantaranya Laporan Kinerja, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Gubernur permintaan Bappeda, Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) dan Evaluasi Program dan Kegiatan Triwulanan dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

D. RENCANA KINERJA TAHUN 2015

A. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur melalui tahapan dan disusun berdasarkan isu-isu strategis sesuai dengan tugas dan fungsi, serta berdasarkan pada sasaran strategis dapat diuraikan sebagai berikut:

Tujuan dan sasaran strategis

1. Mewujudkan penataan Sumber Daya Manusia Aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku sesuai dengan kebutuhan dengan sasaran strategis meningkatnya kualitas penataan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur.
2. Mewujudkan sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi dengan sasaran strategis meningkatnya kualitas data ASN yang akurat.
3. Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas dan berkinerja tinggi dengan sasaran strategis meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN.

Untuk lebih jelasnya hubungan antara tujuan, sasaran, dan indikator kinerja utama dapat di lihat pada tabel matriks di bawah ini:

Tabel: 2.1
INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

No.	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN / FORMULASI PERHITUNGAN	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
1	2	3	4	5	6
1.	Meningkatnya kualitas penataan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur	a. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi	<p>Jumlah pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi</p> $\frac{\text{Jumlah pegawai ASN yang ditempatkan}}{\text{Jumlah pegawai di lingkungan Pemprov. Jatim.}} \times 100$ <p>n : 20.813 pegawai</p>	<p>1. Data rekapitulasi Mutasi masuk Pemprov Jatim, mutasi antar SKPD di lingkungan Pemprov Jatim, Pengalihfungsian JFU ke JFT, pendistribusian pejabat struktural hasil tim baperjakat</p> <p>2. Dokumen perencanaan kebutuhan pegawai lima tahun ke depan (Dokumen pemetaan pegawai)</p>	Bidang Mutasi
		b. Porsentase tingkat pengembangan kompetensi SDM Aparatur	<p>Jumlah pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi SDM aparatur</p> $\frac{\text{Jumlah pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi SDM aparatur}}{\text{Jumlah pegawai di lingkungan Pemprov. Jatim}} \times 100$ <p>n : 20.813 pegawai</p>		<p>Rekapitulasi peserta yang lulus ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah, ujian seleksi kenaikan</p>

				<p>pangkat pembina, development center bagi eselon III, analisis kebutuhan aparatur yang menduduki JFT, dan PNS yang telah mengikuti pengembangan kompetensi pegawai di SKPD..</p>	
		<p>c. Porsentase pengisian jabatan dan jenis jabatan</p>	<p>Jumlah jenis jabatan yang lowong Secara terbuka $\frac{\text{---}}{\text{---}} \times 100$ Pengisian jabatan dan jenis jabatan yang lowong secara terbuka</p>	<p>Rekapitulasi data pejabat yang menduduki jenis jabatan dan pengisian jabatan dilakukan secara terbuka</p>	<p>Bidang Mutasi</p>
		<p>d. Porsentase SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan</p>	<p>Jumlah SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan $\frac{\text{---}}{\text{---}} \times 100$ Jumlah SKPD di lingkungan Pemprov. Jatim</p>	<p>Rekapitulasi data SKPD dan UPT yang telah menyusun Standart Kompetensi Jabatan</p>	<p>Bidang Forbang</p>
		<p>e. Porsentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karier</p>	<p>Jumlah SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karier $\frac{\text{---}}{\text{---}} \times 100$ Jumlah SKPD di lingkungan Pemprov. Jatim</p>	<p>Rekapitulasi data SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karier</p>	<p>Bidang Forbang</p>
2	<p>Meningkatnya kualitas data pegawai ASN yang akurat</p>	<p>Persentase tingkat akurasi database kepegawaian</p>	<p>Jumlah file database pegawai yang akurat dan update/terkini $\frac{\text{---}}{\text{---}} \times 100$ Jumlah pegawai di lingkungan Pemprov Jatim</p>	<p>1. Dokumen database (data pokok kepegawaian) pegawai di lingkungan Pemprov Jatim</p>	<p>Bidang Doklahta</p>

3	Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	1. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN	Jumlah pegawai ASN yang hadir tepat waktu sesuai dengan ketentuan $\frac{\text{Jumlah pegawai ASN yang hadir tepat waktu sesuai dengan ketentuan}}{\text{Jumlah pegawai di lingkungan Pemprov Jatim}} \times 100$	1. Dokumen rekapitulasi / e-presensi pegawai ASN selama satu tahun	Bidang Binkes
		2. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN	Jumlah pegawai dengan capaian SKP yang bernilai "Baik" di lingkungan Pemprov Jatim $\frac{\text{Jumlah pegawai dengan capaian SKP yang bernilai "Baik" di lingkungan Pemprov Jatim}}{\text{Jumlah pegawai ASN di lingkungan Pemprov Jatim}} \times 100$	2. Dokumen SKP (Sasaran Kerja Pegawai) di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Bidang Binkes

B. Perjanjian Kinerja Tahun Anggaran 2015

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah merupakan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur berdasarkan sumber daya yang tersedia

Pada tahun 2015 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah membuat perjanjian kinerja dengan Bp. Gubernur Jawa Timur dalam bentuk penetapan kinerja tahun 2015, dan dalam bentuk Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2015 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 2015 dapat di lihat pada table: 2.2.

Tabel: 2.2
RENCANA KINERJA TAHUNAN TAHUN ANGGARAN 2015
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2015
1	2	3	4
Mewujudkan penataan SDM aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan prilaku sesuai dengan kebutuhan.	Meningkatnya kualitas penataan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur	1. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi	100%
		2. Persentase tingkat pengembangan kompetensi SDM aparatur	70%
		3. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan	75%
		4. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan	75%
		5. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karir	75%
Mewujudkan sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi	Meningkatnya kualitas data pegawai yang akurat	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian dan file tata naskah	50 %
Mewujudkan sisten reward and punishment berdasarkan penilaian kinerja dan disiplin pegawai	Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	1. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN	80%
		2. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan prilaku kerja pegawai ASN	75% (Cukup)

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

A. PENGUKURAN KINERJA ORGANISASI

Capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2015 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran dan didukung dengan data-data yang mendukung dengan sasaran strategis.

Sedangkan untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagaimana tabel 3.1

Tabel 3.1
Rentang Pengukuran Capaian Kinerja

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

Capaian keseluruhan target pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2015 yang disusun berdasarkan tujuan, sasaran strategis, indikator kinerja utama (IKU), sebagai berikut :

1. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;

Tabel 3.2
Pencapaian Kinerja

Tujuan : Mewujudkan penataan SDM aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku sesuai dengan kebutuhan

Sasaran : Meningkatkan kualitas penataan SDM aparatur

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kualitas Penataan SDM aparatur	1. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi	100 %	96,2 %	96,2%

	2. Persentase tingkat pengembangan kompetensi SDM aparatur	70 %	65 %	92,8 %
	3. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan	75 %	75 %	100 %
	4. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan	75 %	75 %	100%
	5. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karir	75 %	60 %	80 %
<p>Capaian indikator sasaran meningkatnya kualitas penataan SDM aparatur adalah (96,2 %+92,8 %+100 % + 100 % + 80 %) : 5 = 93.8% atau katagori "BAIK"</p>				

Dari tabel 3.2 diketahui bahwa untuk mencapai tujuan terwujudnya penataan SDM Aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku sesuai dengan kebutuhan dengan sasaran meningkatnya kualitas penataan SDM aparatur Pada kinerja utama yang pertama **Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Aparatur**, capaian kinerjanya **rata-rata 93,8 %** atau pada kategori **"BAIK "**, artinya bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas penataan SDM Aparatur di Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui program dan kegiatan berjalan sesuai dengan target yang direncanakan.

B. EVALUASI DAN ANALISIS KINERJA TAHUN 2015

1. Evaluasi dan Analisis Kinerja Sasaran Strategis Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Aparatur dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

a. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi

Untuk mengetahui capaian kinerja indikator persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi sebagai data pendukung diantaranya data mutasi pegawai antar Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, jumlah pegawai yang menduduki jabatan struktural, pegawai yang mutasi masuk ke SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, pegawai yang alih fungsi dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu, mutasi jabatan struktural, dan dokumen perencanaan kebutuhan

pegawai selama lima tahun (dokumen pemetaan pegawai) dibandingkan dengan jumlah pegawai yang ada di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Rekapitulasi Perpindahan Pegawai
di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur

No	Uraian	2014	2015
1	Perpindahan antar SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	77	48
2	Perpindahan antar Kabupaten/Kota di Jawa Timur	527	475
3	Antar Provinsi (usulan)	323	308
4	Mutasi masuk menjadi PNSD Provinsi Jawa Timur	124	95
JUMLAH		1.051	926

Sumber Data : Bidang Mutasi subbid pangkat, pindah, pensiun Pegawai 31 Desember 2015

Salah satu upaya untuk mengisi formasi kebutuhan pegawai yang sesuai dengan kompetensi antara lain menerima pelimpahan pegawai dari luar menjadi PNS daerah pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Namun demikian untuk dapat diterima dan melimpah menjadi PNSD Provinsi Jawa Timur yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi semua proses mutasi harus dilakukan dengan tes bakat dan kemampuan. Dalam rangka penataan pegawai yang sesuai kompetensi dan kebutuhan ada 926 PNS yang beralih status menjadi PNS Daerah Provinsi Jawa Timur mengalami penurunan sekitar 11.8 % dari tahun 2014 dari sebelumnya sebanyak 1.051 pegawai (sebagaimana pada tabel 3.3).

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 sebagaimana tabel: 3.4.

Tabel 3.4
Rekapitulasi pengalihfungsian JFU ke JFT

No	Uraian	2014	2015
1	Pengalihfungsian Jabatan Fungsional Umum (JFU) ke Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)	89	198
JUMLAH		89	198

Sumber Data : Bidang Mutasi subbid jabatan Pegawai 31 Desember 2015

Untuk memenuhi kekurangan kebutuhan akan jabatan fungsional tertentu (JFT) dalam rangka penataan pegawai, salah satunya melalui alihfungsi dari jabatan fungsional umum (JFU) dan formasi JFT yang belum ditetapkan dalam jabatannya sampai dengan akhir 2015 terealisasi penetapan pengangkatannya sebanyak 198 pegawai atau 222 %

Pengalihanfungsi dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu dan untuk mengarahkan sesearang 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 psikotest untuk mencari bakat/penjurusan.

Pada tahun 2009 s/d 2011 tidak menargetkan, baru pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2015 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 sebagai salah satu syarat pengangkatan dalam jabatan fungsional tertentu.

Penataan SDM aparatur yang berkualitas secara terencana, terarah dan rasional, terutama di dalam penempatan pejabat struktural, dapat di mulai 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 yang diangkat dalam jabatan struktural dapat dihasilkan pejabat sesuai kebutuhan dan kompetensinya, dalam hal ini yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku yang dibutuhkan.

Sebagai pengelola manajemen SDM aparatur, BKD Provinsi Jawa Timur 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 baik itu tingkat pendidikan, tingkat kemampuan, tingkat keahlian dengan selektif dengan berbagai upaya yang telah dilakukan mulai dari evaluasi kinerja PNS, uji kompetensi bagi PNS III/c ke atas, evaluasi dan analisis oleh tim Baperjakat, dan di masa mendatang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, maka untuk lebih transparan penataan dalam jabatan struktural akan dilaksanakan melalui pengisian lowongan jabatan yang lowong secara terbuka.

Data SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Desember 2015 menunjukkan bahwa jumlah total pejabat struktural sebanyak 538 PNS yang diangkat dengan jabatan struktural dan telah ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan yang terdiri dari Eselon I.b, eselon II.a, eselon II.b, eselon III.a, Eselon III.b, dan eselon IV.a., sampai dengan Desember 2015 sebanyak 538 pejabat struktural telah ditetapkan pengangkatan dalam jabatan telah sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan, baik itu kriteria syarat jabatan, pengalaman, latar belakang pendidikan, dan kediklatan yang pernah diikuti oleh seorang pegawai yang akan diangkat dalam jabatan struktural, dan juga sudah melalui proses analisis dan evaluasi oleh Tim Baperjakat serta berpedoman pada Perka BKN tentang syarat dan standar jabatan, sehingga pada tahun 2015 BKD Provinsi bersama tim Baperjakat telah menetapkan pejabat struktural mulai eselon I sampai dengan IV sebanyak 538 pejabat struktural sebagaimana tabel 3.5

Tabel 3.5
Data Pendistribusian Pejabat Struktural Hasil Tim Baperjakat

No	Uraian	2014	2015
1.	Pendistribusian pejabat struktural hasil Tim Baperjakat	1.922	538
JUMLAH		1.922	538

Sumber Data : Bidang Mutasi subbid pangkat,pindah dan pensiun Pegawai 31 Desember 2015

Perhitungan data tersebut di atas (Mutasi SKPD, Mutasi masuk pemprov, pengalihfungsian JFU ke JFT, pendistribusian pejabat struktural hasil tim baperjakat ditambah dengan pegawai yang sudah sesuai dengan kompetensinya berjumlah 19.151 dikurangi dengan PNS yang tidak sesuai jabatan sebanyak 789 pegawai belum diangkat dalam jabatan fungsional karena terkendala beberapa hal sebagai berikut:

1. Belum tersedianya diklat dasar bagi pejabat fungsional yaitu sebanyak 88 orang (11,15%);
2. Tidak mengajukan Daftar Usul Penilaian Angka Kredit yaitu sebanyak 150 orang (19,01%);

3. Masih dalam proses Penetapan Angka Kredit sebanyak 505 orang (64,01%);
4. Ketidaksiesuaian jabatan dengan tempat tugas sebanyak 35 orang (4,44%), dengan rincian sebagai berikut:

No.	Jabatan Fungsional	Unit Kerja	Jumlah
1.	Auditor	Dinas Pendapatan	1
2.	Dokter	Dinas Pendidikan	1
3.	Dokter Gigi	Dinas Pendidikan	1
4.	Guru TK	Biro Adm. Kemasyarakatan	6
5.	Instruktur	Badan Pendidikan dan Pelatihan	1
		BAPPEDA	1
6.	Pamong Budaya	Dinas Pendidikan	1
7.	Pekerja Sosial	BPBD	1
8.	Peneliti	Dinas Kesehatan	2
9.	Pengawas Ketenagakerjaan	BKD	1
10.	Pengendali Dampak Lingkungan	Dinas Perindustrian & Perdagangan	1
11.	Pengendali Ekosistem Hutan	Badan Lingkungan Hidup	1
		Dinas Pendapatan	1
12.	Penggerak Swadaya Masyarakat	BPKAD	1
		Dinas Perindustrian & Perdagangan	1
13.	Penyuluh Perindag	BPKAD	1
14.	Perancang Perundang-Undangan	Badan Diklat	1
		Dinas Kesehatan	1
		Dinas Pendapatan	2
15.	Perawat	Dinas Sosial	9

5. Kewenangan pengangkatan dalam jabatan tidak berada di Pemerintah Provinsi Jawa Timur yaitu sebanyak 11 orang (1,39%), dengan rincian sebagai berikut:

No.	Jabatan Fungsional	Unit Kerja	Jumlah
1.	Penyuluh KB (Lingkup kerja di Kab./Kota)	Badan Diklat	1
		BPPKB	1
		Dinas Pendapatan	1
		Disnakertransduk	1
2.	Penyuluh Pajak (Lingkup kerja di Direktorat Jenderal Pajak Kementerian Keuangan)	Dinas Pendapatan	3
		Satpol PP	1
3.	Dosen (Lingkup kerja di Instansi Pusat)	Dinas Kesehatan	3

Sehubungan dengan berbagai kendala yang ditemukan di lapangan tersebut, Badan Kepegawaian Daerah telah melakukan berbagai upaya sebagai berikut:

1. Terkait permasalahan tidak adanya diklat dasar jabatan fungsional sebagai syarat pengangkatan pertama dalam jabatan, maka upaya yang ditempuh oleh Badan Kepegawaian Daerah adalah dengan membuat surat penunjukan instansi pembina jabatan fungsional di daerah agar berkoordinasi dengan instansi pembina pusat dan juga dengan Badan Diklat Provinsi Jawa Timur jika diklat dasar fungsional tersebut diselenggarakan di Pemprov Jatim.
2. Terkait dengan PNS dalam formasi jabatan fungsional yang tidak segera mengajukan DUPAK untuk syarat pengangkatan dalam jabatan, maka Badan Kepegawaian Daerah menghubungi unit kerja yang bersangkutan untuk mengingatkan kembali PNS tersebut agar segera menyusun dan mengajukan DUPAK sehingga PAK dapat segera ditetapkan dan persyaratan pengangkatan pertama dalam jabatan dapat terpenuhi. Dengan demikian formasi jabatan fungsional yang telah ditetapkan dapat dipenuhi.
3. Terkait dengan ketidaksesuaian jabatan dengan tempat tugas, maka ada dua langkah yang ditempuh oleh Badan Kepegawaian Daerah, yaitu:
 - a. untuk kepentingan Dinas, memindahkan yang bersangkutan ke unit kerja yang sesuai dengan tupoksi jabatannya sehingga memudahkan yang bersangkutan mengumpulkan angka kredit.
 - b. mengalihkan jabatan fungsional yang bersangkutan ke dalam jabatan fungsional lainnya yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan tupoksi di unit kerjanya.

4. Untuk pembinaan karier yang masih sulit untuk dilaksanakan adalah pembinaan karier pejabat fungsional Penyuluh Pajak karena kewenangan pengangkatannya berada di instansi pusat yaitu di Direktorat Jenderal Pajak Kementerian Keuangan, sedangkan untuk mengalihfungsikan ke dalam jabatan fungsional lain yang ada di Pemprov. Jatim masih sulit dilakukan karena terkendala oleh latar belakang pendidikan yang bersangkutan yaitu D3 Perpajakan.

Dengan demikian kegiatan penempatan pegawai dalam jabatan fungsional yang sesuai dengan kebutuhan berdasarkan kompetensi, kualifikasi dan syarat jabatan adalah sebanyak 4.853 orang (86,02%).

sehingga diketahui bahwa jumlah pegawai yang sesuai dengan kompetensinya sebanyak 20.024. dari jumlah pegawai yang sesuai dengan kompetensi apabila di bagi dengan jumlah PNS di lingkungan Pemprov. Jatim sebanyak 20.813 pegawai maka diketahui bahwa Persentase jumlah PNS Provins Jawa Timur yang sesuai dengan penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya sebanyak 20.024 atau 96,2 % sebagaimana formulasi perhitungannya sebagai berikut :

$$\frac{926 + 198 + 538}{20.813} = \frac{1.662 + 19.151 - 789}{20.813} \text{ (pegawai yang sesuai dengan jabatan - tidak sesuai)}$$

$$\frac{20.024}{20.813} \times 100 \% = 96.2\%$$

Target capaian untuk indikator tersebut sebesar 100 % dengan realisasi 96,2 % dan capaian kinerja sebesar 96,2 %.

b. Persentase Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur

Untuk tingkat pengembangan kompetensi SDM aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah melakukan kegiatan – kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi SDM aparatur dan juga pengembangan karir diantaranya kegiatan ujian dinas, penyesuaian ijazah dan pengembangan kompetensi, tugas belajar dll.

Tabel 3.6
Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur

No	Uraian	2014	2015
1.	Ujian Dinas	110	94
2.	Ujian Penyesuaian Ijazah (KPPI)	103	66
3.	Seleksi pangkat III/d ke IV/a	88	36
4.	Tugas Belajar S1,S2,S3	45	21
5.	Izin Belajar	160	178
6.	Pembekalan Jiwa Entrepreneurship		
	- Angkatan I	-	25
	- Angkatan II	-	25
	- Angkatan III	-	23
	- Angkatan IV	-	24
JUMLAH		506	314

Sumber Data : Bidang Forbang subbid pengembangan Pegawai 31 Desember 2015

Sebagaimana tabel 3.6 diatas untuk pengembangan kompetensi pegawai pada Tahun 2015 berjumlah 314 pegawai dengan target 70% atau target 14.569 pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi dari 20.813 PNS seluruh Pemprov jatimdan realisasi 60% dengan asumsi aparatur yang telah mengikuti pengembangan kompetensi sebesar 13.487 PNS dengan data pendukung pegawai yang ikut dan lulus pengembangan kompetensi dari tahun 2009 s/d 2015

Perhitungannya sebagai berikut :

Jumlah PNS yang sudah mengikuti pengembangan kompetensi SDM aparatur x 100 %

Jumlah PNS di lingkungan Pemprov. Jatim (20.813)

$$\frac{13.487(\text{pegawai})}{20.813(\text{pegawai})} \times 100 \% = 65\%$$

c. Persentase Pengisian Jabatan dan Jenis Jabatan

Pada tahun 2015 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah melakukan lelang jabatan secara terbuka untuk jenis jabatan tinggi pratama (eselon II) dengan dua tahap pelaksanaan diantaranya sebagai berikut :

Pengisian JPT Pratama bulan September-Oktober 2015

- a. Jabatan yang diisi:
 1. Kepala Biro Administrasi Perekonomian,
 2. Wakil Direktur Umum dan Keuangan RSUD dr. Soetomo Surabaya; dan
 3. Kepala Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat.
- b. Pengumuman, pembukaan pendaftaran dan Seleksi Administrasi oleh Tim Sekretariat Panitia Seleksi Terbuka tanggal 28 September s/d 4 Oktober 2015.
- c. Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi tanggal 5 Oktober 2015 melalui website Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur www.bkd.jatimprov.go.id.

No.	Jabatan	Pelamar	Yang dinyatakan Lulus
1.	Kepala Biro Administrasi Perekonomian	14 Orang	9 Orang
2.	Wakil Direktur Umum dan Keuangan RSUD dr. Soetomo Surabaya	9 Orang	6 Orang
3.	Kepala Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat	18 Orang	18 Orang

- d. Seleksi Kompetensi Manajerial (*Assessment*) tanggal 6-8 Oktober 2015. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur bekerja sama dengan Tim Assessor yang berada di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Timur;
- e. Pengumuman Hasil Seleksi Kompetensi Manajerial (*Assessment*) tanggal 11 Oktober 2015 melalui website Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur www.bkd.jatimprov.go.id dan menelephon langsung peserta seleksi.

No.	Jabatan	Yang dinyatakan Lulus
1.	Kepala Biro Administrasi Perekonomian	9 Orang
2.	Wakil Direktur Umum dan Keuangan RSUD dr. Soetomo Surabaya	6 Orang
3.	Kepala Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat	9 Orang

- f. Seleksi Wawancara Kompetensi Bidang oleh Panitia Seleksi tanggal 12-15 Oktober 2015;

- g. Pengumuman Hasil Seleksi Kompetensi Manajerial (*Assessment*) dan Seleksi Wawancara Kompetensi Bidang tanggal 17 Oktober 2015.

No.	Jabatan	Yang dinyatakan Lulus
1.	Kepala Biro Administrasi Perekonomian	6 Orang
2.	Wakil Direktur Umum dan Keuangan RSUD dr. Soetomo Surabaya	6 Orang
3.	Kepala Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat	6 Orang

- h. Panitia Seleksi memilih 3 (tiga) peserta dengan nilai tertinggi untuk masing-masing jabatan yang lowong selanjutnya diserahkan kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah untuk dipilih 1 (satu) calon untuk setiap Jabatan untuk ditetapkan dan dilantik sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.

- i. Tanggal 2 Nopember 2015, Gubernur melantik:
1. Sdr. Dr. Ir. JUMADI, MMT sebagai Kepala Biro Administrasi Perekonomian;
 2. Sdr. dr. ENDANG DAMAYANTI, M.Mkes, M.Hum sebagai Wakil Direktur Umum dan Keuangan RSUD dr. Soetomo Surabaya; dan
 3. Sdr. SITI NURAHMI, SH, M.Si sebagai Kepala Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat.

- j. Sebelumnya juga telah dilaksanakan pengisian jabatan lowong secara terbuka untuk jabatan Tinggi Pratama yaitu :

1. Staf ahli bidang perekonomian dan keuangan
2. Sekretariat Korpri

jadi kesimpulannya semua jabatan lowong sebanyak 5 jabatan lowong dengan target 70 % adapun realisasi 5 jabatan lowong terisi semua sebesar 70 % dimana formulasi perhitungannya jumlah jabatan lowong di bagi dengan pengisian jumlah jabatan yang diisi secara terbuka dengan terealisasi sebesar 100 % dapat di jelaskan formulasi perhitungan sebagai berikut :

$\frac{\text{Jumlah jenis jabatan lowong yang diumumkan secara terbuka}}{\text{Jumlah jabatan lowong}} \times 100 \%$

Jumlah pengisian jabatan lowong secara terbuka

- d. **Persentase SKPD dan UPT yang Telah Menyusun Standart Kompetensi Jabatan dan Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun Pola Karir**

Untuk persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan pada tahun 2015 penyusunan standart kompetensi jabatan dilaksanakan untuk jabatan tinggi pratama (eselon II). dengan target persentase 75% atau 36 SKPD dengan realisasi sebesar 75% dengan asumsi untuk penyusunan standart kompetensi jabatan untuk jabatan tinggi pratama atau eselon III dengan capaian 100% artinya 49 SKPD sudah menyusun standar kompetensi abatan untuk jabatan tinggi pratama (eselon II) dengan formulasi sebagai berikut:
Jumlah SKPD dan UPT yang telah menyusun standar kompetensi jabatan (untuk jabatan tinggi pratama)

Jumlah SKPD dan UPT di lingkungan Pemprov. Jatim (49 SKPD)

yang artinya untuk penyusunan standar kompetensi jabatan untuk jabatan tinggi sudah dilaksanakan.

untuk tingkat persentase SKPD dan UPT yang menyusun pola karir pada tahun 2015 target 75 % atau 36 SKPD dengan realisasi 80 % atau 49 SKPD dalam proses penyusunan draf Pergub pola karir yang mana titik tekan di pemprov jatim :

- Perencanaan kebutuhan selama 5 tahun kedepan dengan dokumen pemetaan pegawai
- Redistribusi pegawai selama tahun 2015 hanya 20 SKPD dari 49 SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur
- usulan terkait promosi jabatan tentang jenjang karir

Tabel 3.7
Pencapaian Kinerja

Tujuan : Mewujudkan Sistem Informasi Database Kepegawaian ASN yang Terintegrasi

Sasaran : Meningkatnya kualitas data pegawai ASN yang akurat

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kuallitas Data pegawai ASN yang Akurat	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian	50%	78%	156%
Capaian indikator sasaran meningkatnya kualitas data pegawai ASN yang akurat adalah = 156% atau katagori " Sangat Baik"				

Sumber Data : Bidang Doklahtah subbid pengolahan data dan tata naskah Pegawai 31 Desember 2015

2. Evaluasi dan Analisis Kinerja Sasaran Strategis Meningkatnya Kualitas Data Pegawai

ASN yang Akurat dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

Tabel 3.8 diatas menunjukkan bahwa indikator kinerja persentase tingkat database kepegawaian dengan capaian indikator sasaran meningkatnya kualitas data pegawai ASN yang akurat dengan data pendukung data pokok pegawai perorangan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, pada tahun 2015 ditargetkan 50% atau sebesar 10.406 pegawai dari seluruh jumlah pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur sebanyak 20.813 dengan realisasi 78 % atau sebanyak 16.234 pegawai dengan capaian kinerja sebesar 156 % **atau pada katagori "Sangat Baik"**

Dengan penjelasan formulasi sebagai berikut :

Jumlah database hasil validasi (data pokok) pegawai yang akurat x 100 %

Jumlah pegawai di lingkungan Pemprov Jatim

16.234 x 100 %

20.813

= 156 %

Pada Tahun 2015 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah melakukan updating data kegiatan PU PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang bertujuan untuk 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 yang akurat diperlukan proses up-dating yang terus menerus berkelanjutan selama PNS masih menjadi PNS, sampai dengan PNS tersebut pensiun atau meninggal dunia.

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 terupdate, 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. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga data PNS wajib diperbarui dan di updating, baik itu penyesuaian

riwayat pendidikan, kepangkatan, nomenklatur, nama jabatan, dan uraian tugas maupun data lainnya.

Tabel 3.9
Pencapaian Kinerja

Tujuan : Mewujudkan Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas, dan berkinerja tinggi

Sasaran : Meningkatkan disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1	2	3	4	5
Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	1. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN	80 %	84,16 %	105,2%
	2. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN	75 % (cukup)	85 % (baik)	113,3%
Capaian indikator sasaran meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN adalah = 105,2 % + 113,3 % : 2 = 109,3 % atau katagori " Sangat Baik"				

Sumber Data : Bidang Binkes subbid disiplin pegawai 31 Desember 2015

3. Evaluasi dan Analisis Kinerja Sasaran Strategis Meningkatnya Disiplin dan Penilaian Kinerja Pegawai ASN dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

Sebagaimana (tabel 3.9) diatas dijelaskan bahwa untuk persentase tingkat kehadiran pegawai ASN target sebesar 80 % dengan realisasi sebesar 105.2 % dan persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN dengan target 75 % dan realisasi sebesar 85 % dengan capaian 113,3 % dan capaian indikator dari sasaran meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN sebesar 109,3% **atau pada katagori " Sangat Baik"** Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur juga sudah menghitung tingkat persentase rata-rata pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk setiap kehadiran di masing-masing SKPD setiap bulannya dengan sistem pelaporan absensi setiap bulannya dengan formulasi sebagai berikut :

Persentase rata – rata yang hadir setiap bulan per-SKPD selama satu tahun x 100%

Jumlah Pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur (n = 20.813 pegawai)

Untuk indikator persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN dengan target Cukup atau rentang nilai 61-75 sedangkan persentase rata-rata realisasinya sebesar 85% atau rentang nilai 76-90 termasuk katagori Baik.

Penjelasan untuk formulasi perhitungan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Jumlah pegawai dengan capaian SKP yang bernilai "Baik" di lingkungan Pemprov Jatim X 100 %

Jumlah Pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur (n = 20.813 pegawai)

Kendala yang dihadapi dalam proses penjarangan data untuk indikator indikator persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN untuk pelaporan SKP di masing-masing SKPD sering terlambat sehingga untuk penyusunan rekap per SKPD mengalami kendala solusi pemecahan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur akan melakukan monitoring ke masing-masing SKPD setiap per triwulan untuk melakukan pendampingan penyusunan SKP dan pada tahun 2016 sudah direncanakan aplikasi untuk mengakomodir pengisian SKP dengan sistem aplikasi e-skp.

4. Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu Dan Beberapa Tahun Terakhir;

Tabel 3.10
Perbandingan Realisasi Kinerja

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	
			Tahun 2014	Tahun 2015
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Aparatur	Persentase Penataan SDM Aparatur	15 %	13.3%	-
	1. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi	100 %	-	96,2%
	2. Persentase tingkat pengembangan kompetensi SDM aparatur	70 %	-	65 %

	3. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan	75%	-	75%
	4. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun Standart Kompetensi Jabatan	75%	-	75%
	5. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karir	75%	-	60%
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik di Bidang Kepegawaian	Nilai IKM	84 84,3	84 84,24	100% 99,10%
Meningkatnya Kualitas Data pegawai ASN yang Akurat	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian	50%	-	78%
Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	1. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN	80 %	-	84.16%
	2. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN	75 % (cukup)	-	85 % (Baik)

Dari tabel : 3.10 dapat dijelaskan untuk perbandingan capaian tahun 2014 dan tahun 2015 per indikator sebagai berikut :

- a. Persentase Penataan SDM Aparatur di tahun 2014 dengan target sebesar 15 % capaian 13,3 % dan di tahun 2015 indikator kinerja untuk sasaran meningkatnya kualitas penataan SDM aparatur ada beberapa indikator kinerja diantaranya persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi dengan target 100 % capaian 96,2 %, persentase tingkat pengembangan kompetensi SDM aparatur dengan target 70% capaian 65%, persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan 75% capaian 75% untuk indikator persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan dan pola karir target dengan realisasi 60%. kesimpulannya dari kesemua target tersebut diatas beserta capaiannya di bagi jumlah per unsur indikator sehingga capaiannya **sebesar 93,8% pada katagori “ Baik”**.
- b. Persentase tingkat akurasi database kepegawaian dan file tata naskah Pegawai pada indikator pengukuran capaiannya di tahun 2015 dengan target 50% dengan capaian 78% yang artinya **terrealisasi 156 %. Pada Katagori “Sangat Baik”**
- c. Penetapan indikator persentase tingkat kehadiran pegawai ASN dan Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN baru diukur pada tahun 2015 untuk persentase tingkat kehadiran pegawai target 80% dengan capaian 84,16 % dan untuk persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN pada tahun 2015 target cukup dengan rentang nilai (61-75) dengan capaian Baik dengan rentang nilai (76-90) dengan kesimpulan untuk capaian kedua indikator tercapai 109,3 % dengan katagori **“ Sangat Baik”**.

Tabel : 3.11
Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RPJMD

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir RPJMD (Th 2019)	Realisasi	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Aparatur	1. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi	100 %	96,2%	96,2%
	2. Persentase tingkat pengembangan	100%	65 %	65%

	kompetensi SDM aparatur			
	3. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan	100%	75%	75%
	4. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun Standart Komptensi Jabatan	100%	75%	75%
	5. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karir	100%	60%	60%
Meningkatnya Kuallitas Data pegawai ASN yang Akurat	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian	100%	78%	78 %
Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	1. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN	100%	84,16%	84,16%
	2. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan prilaku kerja pegawai ASN	91 % (Sangat Baik)	85 % Baik	93,40%

Dari tabel 3.11 diatas dapat dijelaskan untuk tingkat kemajuan dari periode akhir RPJMD tahun 2019 dapat diperoleh hasil yang cukup signifikan dengan tingkat kemajuan rentang 60% s/d 96,2 %,

Tabel 3.12
Alokasi per Sasaran Pembangunan (Cost Per Outcome)

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Anggaran	% Anggaran
1	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Aparatur	1. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi	Rp.3.281.864.100	13,98 %
		2. Persentase tingkat pengembangan kompetensi SDM aparatur	Rp. 2.200.000.000	9,37%
		3. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan	Rp.389.519.900	1,65%
		4. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun Standart Komptensi Jabatan	Rp. 314.234.880	1.33%
		5. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karir	Rp. 314.234.880	1.33%
2	Meningkatnya Kuallitas Data pegawai ASN yang Akurat	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian	Rp.2.335.536.000	9.94%
3	Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	1. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN	Rp.1.030.464.500	4.39%
		2. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan prilaku kerja pegawai ASN	Rp.1.617.013.000	6.88%

Dapat dijelaskan pada tabel 3.12 diatas untuk persentase capaian anggaran dapat dihitung melalui anggaran pada masing indikator kinerja utama di bagi dengan jumlah total

belanja langsung Rp.23.472.818.420 jadi kesimpulannya dapat diketahui persentase alokasi per sasaran pembangunan atau *cost per outcome* dari masing-masing sasaran strategis.

5. Pencapaian Kinerja dan Anggaran

Tabel. 3.13
Pencapaian Kinerja dan Anggaran
(cost per outcome)

Sasaran/Program	Indikator	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Sasaran 1 Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Aparatur	1. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi	100 %	96,2%	96,2%	Rp.3.281.864.100	Rp.3.049.372.606	93 %
	2. Persentase tingkat pengembangan kompetensi SDM aparatur	70%	65%	92,8%	Rp. 2.200.000.000	Rp 2.034.035.120	92 %
	3. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan	75%	75%	100%	Rp. 389.519.900	Rp 232.512.118	60 %
	4. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun Standart Komptensi Jabatan	75%	75%	100%	Rp. 314.234.880	Rp. 238.404.500	76 %
	5. Persentase SKPD dan UPT yang	75%	60 %	80%	Rp. 314.234.880	Rp. 238.404.500	76%

	telah menyusun pola karir						
Program 1.1 Penyelenggaraan Pelayanan Manajemen Aparatur							
Sasaran 2 Meningkatnya Kualitas Data pegawai ASN yang Akurat	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian	50 %	78%	156%	Rp.2.335.536.000	Rp.2.226.129.051	95%
Program 2.1 Program Pengembangan Data Informasi							
Sasaran 3 Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	1. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN	80%	84,16 %	105,2%	Rp.1.030.464.500	Rp. 961.695.045	93%
	2. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN	75% (cukup)	85% (Baik)	113,3%	Rp.1.617.013.000	Rp.1.578.480.988	98%

Program 3.1 Program Pembinaan dan							
---	--	--	--	--	--	--	--

Pengembangan Aparatur							
Program 3.2 Penyelenggaraan Pelayanan Manajemen Aparatur							

Dapat dijelaskan dari tabel. 3.13 untuk capaian kinerja dan realisasi anggaran lebih tinggi dari realisasi anggaran atau belanja anggaran artinya cost per outcome dapat dilihat bahwa dengan biaya yang telah ditetapkan dalam dokumen pelaksanaan anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai apa yang diharapkan dan direncanakan.

6. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Tabel 3.14
Tabel Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

No	Sasaran	Indikator Sasaran	% Capaian Kinerja	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi (%capaian kinerja-%penyerapan anggaran)
1	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Aparatur	1. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi	96,2%	93 %	3.2 %
		2. Persentase tingkat pengembangan kompetensi SDM aparatur	92,8%	92 %	4,8 %
		3. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan	100%	60 %	40 %
		4. Persentase SKPD dan UPT yang	100 %	76 %	24%

		telah menyusun Standart Kompetensi Jabatan			
		5. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karir	80%	76 %	4%
2	Meningkatnya Kuallitas Data pegawai ASN yang Akurat	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian dan file tata naskah pegawai	100%	95%	5%
3	Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	1. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN	94,15	93%	1.15 %
		2. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN	85,14%	98%	12.86%

Dapat dijelaskan dari tabel. 3.14 untuk efesiensi penggunaan sumber daya cukup signifikan persentase penyerapan anggaran lebih tinggi dari pada persentase capaian kinerja ini menunjukkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur cukup efisensi antara alokasi dana yang digunakan dengan capaian kinerja yang telah dihasilkan.

C. AKUNTABILITAS KEUANGAN

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2015, 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 : 3.16.
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2015.

No.	Program/Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
	Belanja Langsung terdiri:	23.472.818.420,00	21.788.919.648,00	94
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran dengan kegiatan:	3.336.083.540,00	3.324.641.508,00	100
	Peningkatan pelayanan administrasi perkantoran	3.336.083.540,00	3.324.641.508,00	100
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana dengan kegiatan:	4.285.488.000,00	4.209.312.747,00	98
	1. Penyediaan Peralatan dan Kelengkapan Sarana dan Prasarana	1.419.800.000,00	1.347.857.821,00	95
	2. Pemeliharaan Peralatan dan Kelengkapan Sarana dan Prasarana	2.865.688.000,00	2.861.454.926,00	100
3.	Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah dengan kegiatan:	1.815.428.500,00	1.764.964.892,00	97
	1. Koordinasi dan Konsultasi Kelembagaan Pemerintah Daerah	772.146.000,00	749.883.232,00	97
	2. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1.043.282.500,00	1.015.581.660,00	97
4.	Program Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Dokumen Penyelenggaraan Pemerintahan dengan kegiatan:	955.000.000,00	953.880.940,00	100
	1. Penyusunan Dokumen Perencanaan.	275.000.000,00	274.522.450,00	100
	2. Penyusunan Laporan Hasil Pelaksanaan Rencana Program dan Anggaran	500.000.000,00	499.358.510,00	100
	3. Penyusunan, Pengembangan, Pemeliharaan dan Pelaksanaan Sistem Informasi Data	180.000.000,00	180.000.000,00	100

No.	Program/Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
5.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dengan kegiatan:	3.886.653.500,00	3.592.442.785,00	92
	1. Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur dalam Pelaksanaan Tugas dan Tanggungjawabnya	2.200.000.000,00	2.034.035.120,00	92
	2. Perencanaan Kepegawaian dan Formasi.	656.189.000,00	596.712.620,00	91
	3. Penyelenggaraan peningkatan disiplin, dan kode etik, serta penghargaan.	1.030.464.500,00	961.645.045,00	93
6.	Program Penyelenggaraan Pelayanan Manajemen Aparatur	6.858.628.880,00	5.920.508.446,00	86
	1. Seleksi Rekrutmen Pegawai yang Transparan dan Bebas KKN Melalui Sistem CAT	1.256.197.000,00	821.538.234,00	65
	2. Penataan Pegawai Sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensi	3.281.664.100,00	3.049.572.017	93
	3. Seleksi Pengisian Lowongan Jabatan Secara Terbuka	389.519.900,00	232.512.118	60
	4. Penetapan Standar Kompetensi Jabatan Dan Pola Karir	314.234.880,00	238.404.500,00	76
	5. Peningkatan Kesejahteraan Aparatur, Penilaian Prestasi dan Sasaran Kinerja Pegawai Serta Penghargaan	1.617.013.000,00	1.578.480.988,00	98
7.	Program Pengembangan Data Informasi	2.335.536.000,00	2.226.129.051,00	95
	Penguatan Sistem Informasi dan Pengolahan Database Pegawai	2.335.536.000,00	2.226.129.051,00	95

Sumber: Laporan realisasi tahun 2015 per 31 desember 2015.

Pada tabel 3.16., dapat dijelaskan bahwa belanja langsung untuk anggaran tahun 2015 sebesar **Rp. 23.472.818.420,00** terealisasi sebesar **Rp. 21.788.919.648,00** dengan

persentase 94 % , 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 2015 sebagai berikut :

- 1) Pada program penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur dengan kegiatan Seleksi Rekrutmen Pegawai yang Transparan dan Bebas KKN Melalui Sistem CAT dengan anggaran sebesar Rp.1.256.197.000,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp.821.538.234,00 dengan persentase 65% hal ini disebabkan karena ada kebijakan dari pemerintah pusat untuk menunda rekrutmen CPNS atau Moratorium Pegawai.
- 2) Untuk kegiatan Seleksi Pengisian Lowongan Jabatan Secara Terbuka dengan anggaran sebesar Rp. 389.519.900,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 232.512.118 dengan persentase sebesar 60% hal ini disebabkan untuk pengisian jabatan lowong merupakan hak prioritas Bapak Gubernur sebagai Kepala Daerah untuk melakukan seleksi secara terbuka khususnya jabatan tinggi pratama setingkat eselon II di lingkungan pemerintah provinsi jawa timur.
- 3) Kegiatan standar kompetensi jabatan dan pola karir dengan anggaran sebesar Rp.314.234.880,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 238.404.500,00 dengan persentase realisasi sebesar 76 % hal ini disebabkan untuk penetapan standart kompetensi jabatan pada tahun 2015 masih disusun untuk standart kompetensi jabatan eselon II atau abatan eselon II.

Adapun upaya yang harus dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam rangka mempercepat proses peningkatan penyerapan anggaran dan capain kinerja, 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, sistem seleksinya untuk kegiatan seleksi penerimaan CPNS, sehingga pada waktu perencanaan kegiatan dapat direncanakan dengan tepat dan benar;

- 2) Seleksi Pengisian Lowongan Jabatan Secara Terbuka ke depannya akan dilaksanakan dengan **TALENT POOL**
- 3) Untuk penyusunan standart kompetensi jabatan sesuai dengan indikator persentase SKPD yang sudah menyusun standart kompetensi jabatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur harus sudah menyusun draft rancangan peraturan Gubernur untuk standart kompetensi jabatan agar ke depannya ada payung hukum dalam pelaksanaan penyusunan standart kompetensi jabatan.
- 4) Untuk capaian kinerja haruslah ada komitmen antar pimpinan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk meningkatkan kualitas capaian kinerja setiap program dan kegiatan sesuai dengan penetapan IKU (Indikator Kinerja Utama).
- 5) Setiap bidang haruslah mempunyai rencana kerja atau schedule kegiatan selama satu tahun yang bertujuan untuk pelaksanaan kegiatan dapat dilaksanakan tepat waktu sesuai dengan target realisasi anggaran yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan anggaran.
- 6) Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) harus menyusun rencana pengadaan dalam 1 tahun anggaran pada awal-awal anggaran berjalan, sehingga pembayaran dapat dilakukan tepat waktu dan harus diumumkan melalui e-provjatim;
- 7) Mendorong percepatan penyelesaian pelaksanaan kegiatan Pengadaan Barang dan Jasa yang telah direncanakan melalui elektronik pengadaan atau LPSE.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

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 2015 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 2015. 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 2015 ini menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja utama yang ditunjukkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun anggaran 2015. Berbagai capaian kinerja utama tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2015 dan Penetapan Kinerja tahun anggaran 2015.

Adapun beberapa simpulan keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun anggaran 2015 dapat diuraikan, sebagai berikut :

1. Pada kinerja utama yang pertama yaitu **“Meningkatnya kualitas Penataan SDM Aparatur”** capaian kinerja termasuk pada katagori **“Baik , dengan persentase 93,8%** artinya bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas SDM Aparatur di Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui program dan kegiatan berjalan masih belum berjalan secara maksimal perlu adanya peningkatan kinerja yang lebih baik.
2. Pada kinerja utama yang kedua yaitu : **Meningkatnya kualitas data pegawai ASN yang akurat** capaian kinerja pada capaian indikator sasaran meningkatnya kualitas data pegawai ASN yang akurat dan file tata naskah perorangan dengan data pendukung data pokok pegawai perorangan dan ceklist dokumen file tata naskah pegawai perorangan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur target 50% dapat terealisasi 78% yang artinya capaian kinerja **156 % atau pada katagori ” Sangat Baik”** dengan jumlah pegawai sebanyak 20.813.
3. Pada kinerja utama yang ketiga yaitu : **Sasaran Strategis Meningkatnya Disiplin dan Penilaian Kinerja Pegawai ASN** capaian kinerja persentase tingkat kehadiran pegawai ASN target sebesar 80 % dengan realisasi sebesar 84,16 % dan persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN dengan target 75% dengan kriteria (cukup) capaian kinerja sebesar 85 % diperoleh **capaian sebesar 109,3% dengan katagori “ Sangat Baik”**

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur juga sudah menghitung tingkat persentase rata-rata pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk setiap kehadiran di masing-masing SKPD setiap bulannya dengan sistem pelaporan absensi setiap bulannya 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 stakeholder 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 2015 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 ke dua yaitu meningkatnya kualitas data pegawai ASN yang akurat 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.
3. Pada kinerja utama yang ketiga yaitu meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur persentase tingkat kehadiran pegawai ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur juga sudah menghitung tingkat persentase rata-rata pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk setiap kehadiran di masing-masing SKPD setiap bulannya. Dengan sistem pelaporan absensi setiap bulannya karena nantinya sebagai ukuran dalam penetapan penilaian kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemeintah Provinsi Jawa Timur.

Demikian laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2015, semoga dapat bermanfaat.

Surabaya, April 2016

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR**



SISWO HEROETOTO, S.H., M.Hum., M.M

Pembina Utama Madya
NIP. 19580227 198503 1 007