



LAPORAN KINERJA BIDANG FORMASI  
DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI JAWA TIMUR  
TAHUN 2015

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Jalan Jemur Andayani No 1 Surabaya (60236)  
Telp. (031) 8477551, Faks (031) 8477404

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadapan Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmatnya-Nya sehingga Laporan Kinerja Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2015 dapat diselesaikan dengan baik.

Di dalam laporan ini kami sajikan pokok-pokok bahasan yang meliputi uraian tugas pokok dan fungsi Bidang Formasi dan Pengembangan, perjanjian kinerja, capaian kinerja hingga pada *cost per outcome*, dan disertai dengan evaluasi kinerja beserta upaya tindak lanjut yang akan dilakukan.

Kami ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga laporan ini dapat terselesaikan dengan baik.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa sekalipun dalam penulisan laporan kinerja ini telah dilakukan dengan semaksimal mungkin, namun masih terdapat kekurangan dan keterbatasan, oleh karena itu kami mengharapkan saran yang membangun agar laporan ini lebih bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Surabaya,       Maret 2016

Kabid Forbang

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1    Uraian Tugas Pokok dan Fungsi .....	1
1.2    Rincian Tugas .....	1
1.3    Struktur Organisasi .....	2
<b>BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....</b>	<b>3</b>
2.1    Perjanjian Kinerja .....	3
2.2    Capaian Kinerja .....	4
2.3    Evaluasi dan Analisis Kinerja .....	11
2.4    Rencana Tindak Lanjut .....	21
2.5    Tanggapan Atasan Langsung .....	23
<b>BAB III KESIMPULAN .....</b>	<b>24</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Rentang Pengukuran Capaian Kinerja.....	4
Tabel 2.2 Capaian Kinerja Kepala Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai .....	5
Tabel 2.3 Capaian Perencanaan Kepegawaian dan Formasi .....	6
Tabel 2.4 Capaian Seleksi Rekrutmen Pegawai.....	6
Tabel 2.5 Capaian Penetapan Standar Kompetensi Jabatan .....	7
Tabel 2.6 Pencapaian Kinerja dan Anggaran ( <i>cost per outcome</i> ).....	7
Tabel 2.7 Pagu Anggaran dan Realisasi Capaian Program.....	11
Tabel 2.8 Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah.....	12
Tabel 2.9 Ijin Belajar yang Dapat Diproses Tahun 2015.....	13
Tabel 2.10 Keterangan Ijin Belajar yang Dapat Diproses Tahun 2015.....	13
Tabel 2.11 Pembekalan Jiwa Entrepreneurship .....	15

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **2.1 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan**

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

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai, mempunyai fungsi antara lain:

- 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 serta pengembangan 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;
- g. pelaksanaan tugas - tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

### **2.2 Rincian Tugas:**

- a. Mengkoordinasikan penyusunan program kerja Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai dengan menganalisa program tahun lalu, dan masukan dari para Kepala Seksi agar tercipta program kerja yang bermanfaat serta selaras dengan visi dan misi Badan
- b. Membagi tugas kepada para Kepala Sub Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya melalui disposisi atau perintah secara lisan sebagai implementasi pembagian habis tugas
- c. Mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja, memantau, memberikan petunjuk, dan menyelesaikan permasalahan yang ditemui agar penyelesaian pekerjaan tepat waktu
- d. Menjaga dan mengembangkan potensi, kinerja serta kompetensi bawahan, dengan aktif memberikan pembinaan, arahan dan mengikut sertakan bawahan dalam setiap kegiatan sesuai dengan kemampuan bawahan

- e. Mengkoordinasikan pengkajian konsep penyusunan pemetaan potensi pegawai
- f. Mengkoordinasikan pengkajian konsep penyusunan formasi, pengadaan, pendidikan, dan pelatihan serta pengembangan dan peningkatan kompetensi pegawai
- g. Mengkoordinasikan penyusunan perumusan kebijakan pengisian formasi dan pengadaan serta pengembangan karier pegawai
- h. Mengkoordinasikan penyusunan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan dengan instansi terkait
- i. Mengkoordinasikan upaya pengembangan dan peningkatan kompetensi pegawai
- j. Menyusun laporan hasil pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai sebagai bahan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

### 2.3 Struktur Organisasi

**Gambar 1.1 Struktur Organisasi Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai**



**Sumber :** Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 110 tahun 2008

Susunan Organisasi Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai terdiri dari:

- a. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai
- b. Sub Bidang Pengembangan Pegawai

## **BAB II**

### **AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN**

#### **2.1 Perjanjian Kinerja**

**Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia aparatur dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya.**

Indikator :

1. Terpetakannya kompetensi jabatan pada 49 SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur
2. Evaluasi kinerja PTT-PK dan Pegawai BLUD Non PNS pada 49 SKPD sebanyak ± 7.400 orang
3. Peningkatan kompetensi berdasar kualifikasi pendidikan pada ± 150 pada PNS di lingkungan Provinsi Jawa Timur
4. Peningkatan kompetensi PNS yang menduduki pangkat pembina untuk ± 50 orang
5. Sebanyak 49 SKPD dan 38 Kab/Kota mampu mengaplikasikan manajemen kepegawaian berbasis website
6. Peningkatan kompetensi PNS melalui tugas belajar pada ± 3 orang
7. Tersusunnya profil kompetensi PNS di 49 SKPD di lingkungan Provinsi Jawa Timur baik Jabatan Fungsional Tertentu maupun Jabatan Fungsional Umum
8. Peningkatan SDM berpola pikir enterpreneurship bagi pegawai bagi ± 160 orang
9. terselesaikannya revisi Peraturan Gubernur tentang Ijin Belajar dan Tugas Belajar
10. Peningkatan kompetensi PNS melalui kegiatan In House Training dengan tema “sertifikasi MS Office dan internet” bagi ± 40 orang pegawai
11. Terselesaikannya analisa kebutuhan pengembangan aparatur pada 2 UPT dan 1 SKPD

#### **Perencanaan Kepegawaian dan Formasi**

Indikator :

1. Meningkatkan kompetensi teknis penyusunan formasi terhadap 49 SKPD
2. Meningkatnya kompetensi PNS pada 49 SKPD dan 38 Kab/Kota dalam penyusunan formasi berbasis e-formasi
3. Tersusunnya profil kompetensi PNS di 49 SKPD di lingkungan Provinsi Jawa Timur baik JFT maupun JFU

## **Seleksi Rekrutmen Pegawai yang Transparan dan Bebas KKN Melalui Sistem CAT**

Indikator :

1. Pelaksanaan seleksi CPNS terhadap ± 10.000 orang dengan sistem CAT
2. Pelaksanaan seleksi Seleksi Capra IPDN terhadap ± 1.350

## **Penetapan Standar Kompetensi Jabatan dan Pola Karir**

Indikator :

- a. Tersusunnya kegiatan bimbingan teknis penyusunan standar kompetensi jabatan dan pola karir
- b. Tersusunnya standar kompetensi jabatan
- c. Tersusunnya pola karir ASN

## **2.2 Capaian Kinerja**

Pengukuran capaian kinerja Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2015 dilakukan dengan cara membandingkan target dan realisasi disertai dengan data pendukung.

**Tabel 2.1**  
**Rentang Pengukuran Capaian Kinerja**

<b>SKOR</b>	<b>RENTANG CAPAIAN</b>	<b>KATEGORI CAPAIAN</b>
4	Lebih dari 100 %	Sangat baik
3	75 % sampai 100 %	Baik
2	55 % sampai 75 %	Cukup
1	Kurang dari 55 %	Kurang

**Tabel 2.2**  
**Capaian Kinerja Kepala Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia aparatur dalam pelaksanaan tugas dan tanggung-jawabnya.	1. Terpetakannya kompetensi jabatan tinggi pratama pada 3 SKPD	3 SKPD	3 SKPD	100%
	2. Evaluasi kinerja PTT-PK dan Pegawai BLUD Non PNS pada 49 SKPD	7400 PTT	7617 PTT	102,9%
	3. Peningkatan kompetensi berdasar kualifikasi pendidikan pada PNS di lingkungan Provinsi Jawa Timur	150 orang	178 orang	118%
	4. Peningkatan kompetensi PNS yang menduduki pangkat pembina	50 orang	48 orang	96%
	5. Sebanyak 49 SKPD dan 38 Kab/Kota mampu mengaplikasikan manajemen kepegawaian berbasis website	100%	100%	100%
	6. Peningkatan kompetensi PNS melalui tugas belajar	3 orang	3 orang	100%
	7. Tersusunnya profil kompetensi PNS pada SKPD	1 SKPD	1 SKPD	100%
	8. Peningkatan SDM berpola pikir entrepreneurship bagi pegawai	160 orang	96 orang	60%
	9. terselesaikannya revisi Peraturan Gubernur tentang Ijin Belajar dan Tugas Belajar	100%	100%	100%
	10. Peningkatan kompetensi PNS melalui kegiatan In House Training dengan tema "sertifikasi MS Office dan internet"	40 orang	44 orang	110%
<p style="text-align: center;"><b>Capaian indikator sasaran meningkatnya kompetensi SDM aparatur =(100% + 102,9% + 118% + 96% + 100% + 100% + 100% + 60% + 100% + 110%+100%) : 11 = 97,69%</b> <b>atau kategori " Sangat Baik"</b></p>				

**Tabel 2.3**  
**Capaian Perencanaan Kepegawaian dan Formasi**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
Perencanaan Kepegawaian dan Formasi	1. Meningkatnya kompetensi teknis penyusunan formasi	49 SKPD	49 SKPD	100%
	2. Meningkatnya kompetensi PNS pada 49 SKPD dan 38 Kab/Kota dalam penyusunan formasi berbasis e-formasi	49 SKPD 38 Kab/Kota	49 SKPD 38 Kab/Kota	100%
	3. Tersusunnya profil kompetensi PNS di lingkungan Provinsi Jawa Timur	1 SKPD	1 SKPD	100%
<p><b>Capaian indikator sasaran Perencanaan Kepegawaian dan Formasi = <math>(100\% + 100\%) : 2 = 100\%</math> atau kategori " Sangat Baik"</b></p>				

**Tabel 2.4**  
**Capaian Seleksi Rekrutmen Pegawai yang Transparan dan Bebas KKN Melalui Sistem CAT**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
Seleksi Rekrutmen Pegawai yang Transparan dan Bebas KKN Melalui Sistem CAT	1. Pelaksanaan seleksi CPNS dengan sistem CAT	10.000 orang	-	-
	2. Pelaksanaan seleksi Seleksi Capra IPDN	1.350	-	-
<p> </p>				

**Tabel 2.5**  
**Capaian Penetapan Standar Kompetensi Jabatan dan Pola Karir**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1	2	3	4	5
Penetapan Standar Kompetensi Jabatan dan Pola Karir	1. Tersusunnya kegiatan Bimbingan teknis penyusunan standar kompetensi jabatan dan pola karir	49 SKPD	49 SKPD	100%
	2. Tersusunnya standar kompetensi jabatan	49 SKPD	49 SKPD	100%
<b>Capaian indikator sasaran</b> Perencanaan Kepegawaian dan Formasi = $(100\% + 100\%) : 2 = 100\%$ <b>atau katagori " Sangat Baik "</b>				

**Tabel 2.6**  
**Pencapaian Kinerja dan Anggaran**  
*(cost peroutcame)*

Sasaran/ Program	Indikator	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Aparatur	1. Persentase tingkat pengembangan kompetensi SDM aparatur	70%	65%	92,8%	Rp. 2.200.000.000	Rp 2.034.035.120	92,45 %
	2. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun Standart Kompetensi Jabatan	75%	75%	100%	Rp. 314.234.880	Rp. 238.404.500	76 %
	3. Persentase SKPD yang telah menyusun pola karir	75%	60%	80%	Rp. 314.234.880	Rp. 238.404.500	76%

**Penjelasan tabel :**

**Standar Kompetensi Jabatan**

Pada periode tahun 2015 telah dilakukan penyusunan *Standar Kompetensi Jabatan* khususnya pada jabatan tinggi pratama di seluruh SKPD Provinsi Jawa Timur.

Seluruh jabatan di pemerintah Provinsi Jawa Timur yakni sebanyak 738 jabatan pelaksana dan 94 jabatan fungsional. Pada jabatan tinggi pratama, penyusunan standar kompetensi jabatan memiliki tingkat kompleksitas yang sangat tinggi. Untuk itu, pada tahun 2015, penyusunan standar kompetensi dilakukan pada jabatan tinggi pratama yang akan digunakan sebagai dasar dalam seleksi terbuka Jabatan Tinggi Pratama.

$$\frac{\text{SKPD yang telah menyusun Standar Kompetensi Jabatan}}{\text{Jumlah seluruh SKPD}} \times 100$$

$$\frac{60 \text{ SKPD}}{60 \text{ SKPD}} \times 100 = 100 \%$$

Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan di Pemerintah Provinsi Jawa Timur semakin memiliki dimensi strategis karena RPJMD Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019 mengamanatkan tercapainya peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan bersih (*clean government*) serta profesionalisme pelayanan publik. Hal tersebut semakin ditegaskan dengan diterbitkannya Pergub Jawa Timur No. 44 Tahun 2015 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi 2015-2019, di mana Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan menjadi salah satu program yang masuk dalam area Penataan Organisasi, yaitu terwujudnya pedoman standar kompetensi jabatan, baik Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administratif maupun Jabatan Fungsional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pelaksanaan penyusunan standar kompetensi jabatan semakin *urgent* ditengah diselenggarakannya seleksi terbuka pada jabatan tinggi pratama sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yang pada akhirnya membawa konsekuensi dimana setiap promosi ASN harus diikuti dengan proses seleksi yang di dalamnya meliputi aktivitas penilaian kompetensi. Secara prinsip aktivitas penilaian kompetensi harus didasarkan pada suatu standar sehingga hasil penilaian kompetensi dapat dipertanggungjawabkan. Pada dasarnya, Pemerintah Provinsi Jawa Timur telah memiliki standar kompetensi pada sejumlah jabatan, namun perubahan organisasi dalam kurun waktu terakhir telah terjadi perubahan struktur organisasi yang berakibat pada melebar dan menyempitnya tupoksi dan kewenangan dalam suatu jabatan. Maka standar kompetensi jabatan yang ada dirasa perlu ditinjau kembali agar lebih relevan dengan kondisi jabatan tersebut saat ini.

Penyusunan standar kompetensi jabatan pada tahap awal dilakukan pada *pilot project* yang dilakukan secara terbatas yaitu hanya pada Jabatan Tinggi Pratama di **3 (tiga) SKPD**,

yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD), Dinas Pekerjaan Umum Pengairan, dan RS Haji Surabaya. Pemilihan pada ketiga SKPD tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa BKD mewakili SKPD dengan karakteristik tugas administratif, Dinas PU Pengairan merupakan SKPD yang melaksanakan tugas teknis, dan RS Haji mewakili SKPD di bidang pelayanan kesehatan. Selanjutnya, telah disusun Standar Kompetensi Jabatan pada Jabatan Tinggi Pratama Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

### Penyusunan Pola Karir

Penghitungan capaian penyusunan pola karir dilakukan dengan membandingkan jumlah SKPD yang telah menyusun pola karir dan jumlah keseluruhan SKPD di lingkungan pemerintah Provinsi Jawa Timur.

$$\frac{\text{Jumlah SKPD yang telah menerapkan pola karir}}{\text{Jumlah seluruh SKPD}} \times 100$$
$$\frac{36 \text{ SKPD}}{60 \text{ SKPD}} \times 100 = 60 \%$$

Berdasarkan hasil evaluasi dan analisis kinerja menunjukkan bahwa realisasi target sasaran dalam kategori “**BAIK**” namun ada beberapa hal yang menjadi perhatian untuk lebih disempurnakan dan ditingkatkan, antara lain yaitu :

1. Bentuk perhatian SKPD terhadap karir PNS perlu ditindaklanjuti dengan diterbitkannya Peraturan Gubernur mengenai pola karir PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur
2. Dengan ditetapkannya Pergub tentang pola karir PNS diharapkan mampu menjadi pedoman penyusunan pola karir secara lebih rinci di masing-masing SKPD
3. Pola karir memiliki dimensi strategis sebagai acuan dan pedoman pengembangan karir PNS di SKPD Pemerintah Provinsi Jawa Timur

Bentuk pola karir PNS antara lain:

1. Perencanaan kebutuhan
2. Promosi
3. Distribusi

Sebanyak 36 SKPD telah melakukan distribusi pegawai. Artinya sebanyak 60% SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur telah memberikan perhatian pada karir Pegawai di instansinya. Upaya promosi dan perencanaan kebutuhan pada dasarnya juga telah

dilakukan oleh SKPD, namun belum terstruktur dalam format yang sama sehingga pada tahun 2016 perlu disusun Peraturan Gubernur tentang Pola Karier PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Hal ini perlu segera dilakukan guna menjadikan pola karir yang telah disusun menjadi lebih terstruktur.

### **Peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur**

Pada umumnya SKPD telah melaksanakan pengembangan kompetensi pegawainya. Peningkatan kompetensi dilakukan dalam bentuk kegiatan workshop, seminar, In House Training, Diklat dan bentuk pengembangan kompetensi yang lain.

Pengukuran peningkatan kompetensi SDM aparatur dilakukan dengan membandingkan jumlah pegawai yang telah mengikuti pengembangan kompetensi dengan jumlah seluruh pegawai di Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Perhitungannya sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah pegawai yang telah mengikuti pengembangan kompetensi}}{\text{Jumlah pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Timur}} \times 100$$
$$\frac{13.528}{20.813} \times 100 = 65\%$$

Berdasarkan hasil evaluasi dan analisis kinerja menunjukkan bahwa realisasi target sasaran dalam kategori “**BAIK**”. Hal ini menunjukkan tingginya komitmen kerja pada Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai. Beberapa hal yang sekiranya perlu ditingkatkan dalam pengembangan kompetensi pegawai antara lain:

1. Badan Kepegawaian Daerah perlu mendorong SKPD untuk memberikan porsi yang lebih besar terhadap pengembangan kompetensi pegawai karena merupakan amanat UU Aparatur Sipil Negara.
2. Bentuk pengembangan kompetensi pegawai tidak sepenuhnya diselenggarakan oleh BKD. Mengingat keterbatasan anggaran dan waktu, maka pengembangan pegawai hendaknya juga dilakukan oleh SKPD dengan memprioritaskan pada pegawai yang belum pernah dikembangkan kompetensinya.

Pengembangan kompetensi memiliki dimensi strategis karena UU ASN menempatkan SDM sebagai *asset* yang paling menentukan keberhasilan organisasi. Penggunaan system merit dalam UU ASN telah mengubah desain pengembangan kompetensi yang semula hanya dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah pada akhirnya harus dilaksanakan oleh seluruh SKPD di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Pencapaian pada sasaran kinerja diatas mendapatkan didukung oleh beberapa input termasuk didalamnya anggaran. Berikut ini disajikan pagu anggaran dan realisasi capaian program bidang forbang.

**Tabel. 2.7**  
**Pagu Anggaran dan Realisasi Capaian Program Bidang Forbang**  
**Tahun Anggaran 2015**

No.	Program/Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1.	<b>Program pembinaan dan pengembangan aparatur</b>	3.886.653.500,00	3.592.442.785,00	92,43
	1. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia aparatur dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya	2.200.000.000,00	2.034.035.120,00	92,46
	2. Perencanaan Kepegawaian dan Formasi	656.189.000,00	596.712.620,00	90,94
2.	<b>Program Penyelenggaraan Pelayanan Manajemen Kepegawaian</b>	6.858.628.880,00	4.209.312.747,00	86,32
	1. Seleksi Rekrutmen Pegawai yang Transparan dan Bebas KKN Melalui Sistem CAT	1.256.197.000,00	821.538.234,00	65,40
	2. Penetapan Standar Kompetensi Jabatan dan Pola Karir	314.234.880,00	238.404.500,00	75,87

### 2.3 Evaluasi dan Analisis Kinerja

#### 1. Program pembinaan dan pengembangan aparatur

- **Peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur dilakukan dengan melaksanakan berbagai macam sub kegiatan diantaranya:**

##### a. Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah

Sebagai aparatur pemerintahan yang berada pada tingkat kepangkatan tinggi dalam kepangkatan kepegawaian, seorang Pegawai Negeri Sipil berpangkat Pembina (IV/a) diharapkan menjadi *think tank* dalam penyelenggaraan layanan pada suatu instansi. Dengan pengalaman dan latar belakang pendidikan yang dimiliki maka setidaknya Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat pembina dapat

menyumbangkan pengalaman serta pemikiran-pemikiran terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh instansinya.

Berdasarkan hal tersebut diatas Gubernur Jawa Timur memiliki kebijakan untuk membangun sumber daya aparatur yang berkualitas yang akan masuk kedalam pangkat pembina. Kebijakan tersebut tertuang dalam Peraturan Gubernur nomor: 18 Tahun 2015 tentang Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur. Dengan melaksanakan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berupaya untuk melakukan standarisasi terhadap PNS yang mengajukan penyesuaian ijazah. Rincian jumlah peserta Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 2.8 Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah Tahun 2015**

<b>NO</b>	<b>JENJANG</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>LULUS</b>
1	SMP	19	19
2	SMA	39	34
3	D.III	10	2
4	SARJANA	33	6
5	IJASAH S2	1	-
	<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>61</b>

Berdasarkan data tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari total peserta sebanyak 102 orang yang mendaftar sebagai peserta, setelah melalui tahapan seleksi kemudian didapatkan peserta yang lulus sebanyak 61 orang. Hasil pelaksanaan kegiatan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah antara lain:

- Bagi Pemerintah Provinsi Jawa Timur, kegiatan ini telah memberikan potret kompetensi peserta ujian sebagai bahan penyusunan pengembangan karir yang tepat bagi pegawai.
- Bagi peserta, hasil ujian merupakan salah satu bentuk layanan kepegawaian untuk memfasilitasi proses kenaikan pangkat.

**b. Pemrosesan Ijin Belajar PNS**

Pada periode tahun 2015, Surat Ijin Belajar yang dapat diproses oleh Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai sebanyak 280 surat. Secara rinci data surat ijin belajar dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.9 Ijin Belajar Yang Dapat Diproses Tahun 2015**

No	Jenjang	Jumlah
1	DOKTOR	10
2	MAGISTER	107
3	SARJANA	145
4	DIPLOMA (D.IV)	15
5	DIPLOMA (D.III)	3
6	PAKET C	2
7	PAKET B	-
	<b>TOTAL</b>	<b>280</b>

Dari tabel diatas tampak bahwa penerbitan Surat Ijin Belajar paling banyak pada program Sarjana dengan 145 surat, berturut-turut hingga terkecil pada program kejar Paket C. Data diatas menunjukkan bahwa secara umum kegiatan peningkatan kompetensi SDM Aparatur terutama mengenai fasilitasi ijin belajar guna mendukung dan mendorong peningkatan jenjang pendidikan telah dilaksanakan dengan baik.

c. Pemrosesan Surat Keterangan Ijin Belajar

Keterangan Izin Belajar adalah keterangan yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memiliki ijazah sebelum diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil. Data surat keterangan Ijin belajar yan dapat diselesaikan pada tahun 2015 disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.10 Surat Keterangan Ijin Belajar Yang Dapat Diproses Tahun 2015**

No	Jenjang	Jumlah
1	DOKTOR	-
2	MAGISTER	7
3	SARJANA	158
4	DIPLOMA (D.IV)	1
5	DIPLOMA (D.III)	5
6	PAKET C	4
7	PAKET B	3
	<b>TOTAL</b>	<b>178</b>

Dari tabel diatas terlihat bahwa Keterangan Ijin Belajar yang mampu diproses sebanyak 178 orang. Dari jumlah tersebut didominasi jenjang Sarjana yaitu sebanyak

158 orang. Hal ini menandakan bahwa pada tahun 2015, layanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah

d. Pelatihan Entrepreneurship

Pemerintah Jawa Timur, dalam menghadapi MEA 2015, mengajak para Aparatur sebagai pihak yang dianggap dekat dengan masyarakat, untuk memiliki Jiwa *entrepreneurship* agar dapat menjadi inspirator bagi masyarakat. Sehingga perlu adanya pelatihan bagi Aparatur Pemerintah. Pelatihan ini nantinya diharapkan akan menggunakan asas-asas yang dapat membantu pelaku usaha pemula yang kurang dalam permodalan. Aparatur pemerintah ini juga nantinya diharapkan akan menjadi agen perubahan (*agent of change*) yang membantu terlaksananya perubahan sosial atau suatu inovasi berencana (Nasution, 1990;37), dimana aparatur pemerintahan tersebut dapat mendorong munculnya program-program kreatif di dalam instansinya yang pada gilirannya dapat mendorong masyarakat mengatasi persaingan bebas, bahkan jika bisa menjadi pemenang dalam persaingan MEA yang menjadi kunci sukses dalam persaingan global.

Tidak hanya sebagai *agent of change*, aparatur pemerintah juga diharapkan bisa menjadi informator bagi pelaku usaha potensial untuk meningkatkan daya saing ekonomi lokal sehingga memunculkan potensi-potensi ekonomi baru di daerah. Seperti contoh: di daerah Surabaya dan Sidoarjo terkenal akan kekayaan hasil laut seperti bandeng, udang dan lain-lain. Dengan adanya seperti itu, seyogyanya aparatur sebagai *agent of change* mampu melihat peluang dan mengajak serta membantu masyarakat daerah untuk lebih membudidayakan sektor dan membuat inovasi baru, sehingga nantinya bisa menghasilkan nilai ekonomi yang tinggi.

Adapun sasaran akhir dari kegiatan ini, diharapkan peserta mampu :

- a. Memperoleh peningkatan kompetensi (hard competency) berupa pengetahuan tentang sejarah, tantangan dan peluang yang dihadapi masyarakat Jawa Timur kaitannya dengan MEA serta strategi Pemprov Jatim terkait upaya menghadapi MEA;
- b. Membuat Action Plan kegiatan yang terukur di instansinya masing-masing yang dapat mendukung program Gubernur Jawa Timur dalam rangka menghadapi MEA 2015;
- c. Didapatkan peta kompetensi manajerialnya dalam rangka peningkatan sense of teamwork antar peserta dalam satu angkatan dan peserta antar angkatan;

Pelatihan Entrepreneurship pada tahun 2015 terbagi dalam 4 angkatan seperti yang disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 2.11 Pembekalan Jiwa Entrepreneurship Tahun 2015**

No	Jenjang	Jumlah
1	Angkatan I	25
2	Angkatan II	24
3	Angkatan III	23
4	Angkatan IV	24
	<b>TOTAL</b>	<b>96</b>

e. In House Training (IHT) “Pentingnya Sertifikasi Bidang TIK”

Untuk meningkatkan daya saing dalam menghadapi era MEA 2015 salah satunya adalah meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih terampil dan kompeten dalam bidang ilmunya masing-masing, sehingga akan lebih mudah bersaing dalam mengantisipasi implementasi Masyarakat Ekonomi Asean 2015, serta mampu memanfaatkan peluang-peluang yang ada dan dapat menghadapi tantangan dalam era MEA tersebut.

Salah satunya cara adalah tiap tenaga kerja khususnya para aparatur sipil / PNS harus memiliki sertifikasi keahlian sehingga dipandang kompeten pada bidang yang digelutinya. Elemen PNS yang ada di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur nantinya harus dan wajib memiliki sertifikasi keahlian dari BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) di berbagai bidang, seperti contoh TIK (Teknologi Informasi dan Telekomunikasi Indonesia).

Pada program yang akan kami selenggarakan dalam triwulan anggaran ke-3 adalah mengadakan In House Training dengan tema sosialisasi pentingnya sertifikasi bidang TIK, hal ini dikarenakan kurangnya sosialisasi tentang pentingnya sertifikasi profesi. Seperti yang kita ketahui PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi sangat kurang *awarness* terutama di bidang Teknologi Informasi untuk mengikuti sertifikasi.

f. Perubahan Pergub 71 tahun 2011 tentang Ijin Belajar dan Tugas Belajar

Periode 2015 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur melakukan revisi terhadap Pergub 71 tahun 2011 tentang Ijin Belajar dan Tugas Belajar, hal ini dilakukan guna mempermudah penyelenggaraan layanan kepegawaian. Beberapa perubahan mendasar antara lain:

- Mekanisme keterangan belajar

Pada Pergub 71 tahun 2011, keterangan belajar yang dapat diproses adalah bagi PNS yang memiliki ijazah setelah tahun 2006, sedangkan pada Pergub 18

tahun 2015 semua tahun lulus diakui asalkan ditempuh sebelum PNS menjadi CPNS.

- Ijin belajar

Pada Pergub 71 tahun 2011 proses pengajuan ijin belajar bisa dilakukan kapan saja, namun pada Pergub 18 tahun 2015, Ijin belajar diproses sebelum PNS proses perkuliahan.

- Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah

Jika pada tahun sebelumnya ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dapat diajukan oleh semua PNS yang memiliki ijazah, namun setelah diterbitkannya Pergub 18 tahun 2015, ujian kenaikan pangkat didasarkan pada formasi kebutuhan kompetensi PNS di SKPD.

g. Pelatihan Manajemen Website tentang informasi kepegawaian untuk Kab/Kota se-Jatim dan SKPD

Pelatihan Manajemen website untuk pengelola kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan BKD Kabupaten/Kota se Jawa Timur ini akan memberikan bekal wawasan dan keterampilan cara membuat dan mengelola media website secara efektif, baik itu secara desain maupun konten materi yang akan disampaikan terkait produk-produk pelayanan kepegawaian.

Keterbukaan informasi publik dan penggunaan nama domain “**go.id**” telah dijelaskan secara gamblang dasar hukum terkait informasi yang layak untuk disajikan kepada publik. Saat ini seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur sudah memiliki email resmi, khususnya untuk pengelola kepegawaian guna mendukung terlaksananya birokrasi yang paperless. Pola komunikasi yang telah dibangun saat ini diharapkan dapat tersampaikan dengan cepat melalui surat elektronik, sehingga terjadi proses transformasi yang efektif. Pada workshop kali ini sudah disediakan alamat email resmi dengan domain [jatimprov.go.id](mailto:jatimprov.go.id) untuk seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur diharapkan informasi yang disampaikan lebih dijamin kerahasiannya, dikarenakan menggunakan akun resmi berbayar yang servernya dipusatkan di Dinas Kominfo Provinsi Jawa Timur. Diharapkan untuk kedepannya terutama pada administrasi persuratan bisa memanfaatkan email resmi tersebut.

- **Perencanaan Kepegawaian dan Formasi**

Desain pelaksanaan perencanaan kepegawaian dan formasi pada dasarnya dilakukan guna mendapatkan data persediaan dan kebutuhan pegawai pada periode

tertentu sebagai bahan ditetapkannya pelaksanaan manajemen kepegawaian. Beberapa kegiatan, utamanya yang berkaitan dengan perencanaan kepegawaian dan formasi antara lain:

- a. Workshop Penyusunan Kebutuhan PNS berbasis e-Formasi bagi Pemerintah Kabupaten/Kota dan SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur guna mendapatkan kesamaan pemahaman mengenai penyusunan ketersediaan pegawai di tahun 2015.

Guna menindaklanjuti Surat Menteri PAN-RB Nomor : B/5548/M.PAN-RB/12/2014 tanggal 17 Desember 2014 perihal Optimalisasi Kebutuhan ASN melalui Sistem e-Formasi dan Surat BKN Nomor : K.26-30/V256-5/99 tanggal 11 Desember 2014 perihal Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Pegawai ASN TA. 2015, BKD Provinsi Jawa Timur menyelenggarakan Workshop Pelatihan Penyusunan Bezetting dan Optimalisasi Kebutuhan ASN Berbasis Sistem e-Formasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Jawa Timur. Kegiatan dimaksud merupakan langkah awal bagi seluruh pengelola kepegawaian untuk melakukan penyusunan kebutuhan pegawai melalui aplikasi e-formasi.

Dalam pengisian kebutuhan melalui aplikasi e-formasi, BKD memberikan fasilitasi bagi para pengelola kepegawaian untuk melakukan pengisian secara terkoordinir dalam satu periode sehingga memudahkan dalam melakukan kontrol terhadap kendala pengisian aplikasi.

- b. Workshop Evaluasi Capaian Pengisian e-Formasi Tahun 2015

Guna melakukan monitoring capaian pengisian eformasi, maka dilaksanakan evaluasi capaian pengisian e-Formasi Tahun 2015. Pada tahap evaluasi ini, hasil capaian penghitungan kebutuhan jumlah PNS didasarkan pada data bezetting selama 5 (lima) tahun.

- c. Pemetaan Pegawai

Pemetaan pegawai dilaksanakan pada periode Oktober sampai dengan Desember 2015 untuk mendapatkan kesesuaian penempatan PNS dalam jabatan. Pada tahap awal, dilakukan pemetaan jenis jabatan yang dibutuhkan oleh SKPD di Lingkungan Pemerintah Jawa Timur. Setelah dilakukan analisa, maka diperoleh jabatan-jabatan strategis untuk mendukung visi SKPD. Proses penganalisaan jabatan tersebut kemudian memunculkan data kelebihan dan kekurangan pegawai pada SKPD.

## 2. Program penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur

- **Seleksi rekrutmen pegawai yang transparan dan bebas KKN melalui system CAT**

Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) melalui Surat Nomor: B/2163/M.PAN-RB/06/2015 tanggal 30 Juni 2015 perihal *Penundaan Penambahan Pegawai ASN tahun 2015* menetapkan kebijakan melakukan moratorium pelaksanaan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil bagi seluruh Kementerian dan Lembaga serta Pemerintah Daerah baik Provinsi, Kabupaten maupun Kota di seluruh Indonesia.

Hal ini didasarkan pada beberapa alasan yaitu beberapa Peraturan Pemerintah terkait dengan pelaksanaan UU ASN belum selesai, serta dalam pelaksanaan penerimaan pegawai baru Pemerintah harus menyediakan antara lain anggaran untuk penyusunan naskah soal, biaya upload naskah soal ke dalam sistem CAT, dan biaya pelaksanaan seleksi/tes dalam jumlah yang tidak sedikit, sehingga ditetapkan kebijakan penundaan penerimaan pegawai baru di lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah tahun 2015, kecuali pada Kementerian yang menyelenggarakan Pendidikan Kedinasan.

Dengan demikian, kebijakan tersebut merubah alokasi dana yang telah ditetapkan oleh BKD Jawa Timur. Dalam hal ini dana yang telah dialokasikan untuk melaksanakan kegiatan tersebut kemudian dialihkan pada jenis kegiatan lain yang masih berada dalam satu desain pembinaan dan pengembangan pegawai.

### **Seleksi Calon Praja IPDN**

Pada tahun 2015, terjadi perubahan model penyelenggaraan seleksi Capra IPDN, jika pada tahun sebelumnya seleksi dilaksanakan dengan melibatkan Pemerintah Daerah sebagai panitia seleksi daerah, namun pelaksanaan seleksi menjadi domain Pemerintah Pusat dalam hal ini Kementerian Dalam Negeri.

Keputusan Kementerian Dalam Negeri melakukan seleksi penerimaan capra IPDN tanpa melibatkan Pemerintah Daerah jelas merubah struktur penganggaran dalam kegiatan seleksi CPNS yang telah dibuat oleh masing-masing Pemerintah Daerah termasuk Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Dalam mekanisme dimaksud, praktis peran Pemerintah Daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/Kota tidak ada sama sekali.

Aplikasi pendaftaran seleksi IPDN di desain untuk mengurangi akses pendaftar kepada person pelaksana test dengan membangun aplikasi pendaftaran online dan berbasis sistem CAT. Maka, dengan perubahan model penyelenggaraan test semacam ini, program perencanaan kepegawaian dan formasi pada kegiatan seleksi Calon Praja IPDN dirubah melalui:

- a) Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2015 Tanggal 17 September 2015 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
- b) Peraturan Gubernur Nomor 2 Tahun 2015 Tanggal 18 September 2015 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
- c) Perubahan DPPA BKD Nomor 914/182.P/213.2/2015 Tanggal 28 September 2015

Sekalipun pada tahun 2015 telah dilakukan moratorium, namun Pemerintah Provinsi Jawa Timur telah melaksanakan berbagai langkah perencanaan kepegawaian antara lain dengan terlibat sebagai bagian dari “Tim Penyusunan Konsep Pelaksanaan Tes Kompetensi Bidang (TKB) secara Nasional”. Pelaksanaan Seleksi CPNS pada tahun 2014 menggunakan sistem pendaftaran secara mandiri dengan sistem *paperless*. Hal ini merupakan Komitmen Badan Kepegawaian Daerah untuk memberikan kemudahan kepada pelamar CPNS dalam mengakses salah satu layanan kepegawaian khususnya pada tahapan rekrutmen.

Keberhasilan Provinsi Jawa Timur menyelenggarakan seleksi CPNS sistem CAT pada tahun 2013 dan inovasi pelaksanaan pendaftaran online dengan sistem *paperless* tahun 2014 mendapatkan apresiasi dari Kementerian PAN-RB. Jawa Timur menjadi salah satu Pemerintah Daerah yang dianggap berhasil dalam menjawab tantangan untuk menyelenggarakan seleksi CPNS secara transparan dan akuntabel. Puncaknya, pada tahun 2015 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur diminta memaparkan cara penyelenggaraan Seleksi CPNS pada Badan Kepegawaian Daerah seluruh Indonesia.

### **Perubahan Perencanaan Pola Karir ke Evaluasi Jabatan PNS**

Perubahan DPPA BKD Nomor 914/182.P/213.2/2015 Tanggal 28 September 2015 Pada program penyusunan Peraturan Gubernur tentang pola karir di lingkungan pemerintah Provinsi Jawa Timur menjadi kegiatan evaluasi jabatan. Tidak dilaksanakannya penyusunan Pergub pola karir pada tahun tersebut karena terdapat program dan kegiatan yang lebih prioritas yaitu pelaksanaan Evaluasi Jabatan PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Pada tanggal 30 Juni 2015, Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) melalui Surat Nomor: B/2163/M.PAN-RB/06/2015 perihal *Penundaan Penambahan Pegawai ASN tahun 2015* melakukan moratorium pelaksanaan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil bagi seluruh Kementerian dan Lembaga serta Pemerintah Daerah baik Provinsi, Kabupaten maupun Kota di seluruh Indonesia. Selain itu, seluruh Pemerintah Daerah diminta

menyelesaikan proses analisis jabatan dan analisis beban kerja serta perlu melakukan perbaikan dalam penghitungan kebutuhan pegawai diantaranya:

- a. Kebutuhan pegawai dalam 5 tahun
- b. Jumlah kebutuhan Jabatan Tinggi Utama, Madya dan Pratama.
- c. Kebutuhan jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan pelaksana
- d. Jumlah kebutuhan jabatan fungsional tingkat ahli jenjang utama, madya, muda dan pertama
- e. Jumlah kebutuhan jabatan fungsional tingkat terampil jenjang penyelia, mahir, terampil dan pemula.
- f. Jumlah kebutuhan jabatan pelaksana

Guna memenuhi kebutuhan data dimaksud, maka Pemerintah Jawa Timur melalui BKD Provinsi Jawa Timur melakukan Evaluasi Jabatan PNS. Sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia, evaluasi jabatan yang digunakan untuk membobot suatu jabatan untuk menghasilkan nilai jabatan dan kelas jabatan. Nilai dan kelas jabatan digunakan untuk menentukan besaran gaji yang adil dan layak selaras dengan beban pekerjaan dan tanggungjawab jabatan tersebut.

Evaluasi jabatan di lingkungan pegawai negeri dilakukan untuk menentukan nilai jabatan yang selanjutnya akan digunakan dalam penentuan kelas jabatan. Hasil evaluasi jabatan berupa nilai dan kelas jabatan ini dapat digunakan antara lain dalam program kepegawaian, seperti: penyusunan formasi, system karir, kinerja, pemberian tunjangan serta system penggajian.

Hal yang menjadi alasan utama perlunya dilaksanakan Evaluasi Jabatan PNS di Lingkungan SKPD Pemerintah Provinsi Jawa Timur adalah:

- a. Kegiatan evaluasi jabatan harus dilaksanakan pada tahun 2015 guna menyongsong inisiasi Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk melakukan “penataan PNS” sehingga perlu menempatkan PNS dalam jabatan sehingga dapat menemukan nilai jabatan, kelas jabatan, dan peta jabatan. Hasil evaluasi jabatan yang terdiri dari informasi factor jabatan dan hasil evaluasi jabatan structural dan jabatan fungsional tertentu/pelaksana yang sudah valid di lingkungan instansi.
- b. Kondisi *existing* di Lingkungan SKPD Pemerintah Provinsi Jawa Timur masih terdapat ragam jabatan yang belum mencerminkan efektivitas pencapaian visi organisasi. Penempatan PNS dalam jabatan masih melihat *person*, bukan kebutuhan kelompok jabatan yang dibutuhkan oleh SKPD. Akibatnya, dalam satu beban kerja yang sama terdapat beberapa jabatan yang berbeda. Maka, umumnya setiap satu jabatan, akan ditempati oleh satu orang pegawai.

- c. Target utama Evaluasi Jabatan yang berbasis teknologi informasi adalah untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan serta terpenuhinya penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi. Bahwa sesuai dengan amanat UU ASN Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 68 ayat (1) bahwa PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah.

Tujuan dilaksanakannya kegiatan Evaluasi Jabatan antara lain:

- a. Untuk mengetahui gambaran potensi pegawai dan potret kondisi PNS yang ada di Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.
- b. Untuk mengetahui posisi jabatan yang urgent dan vital untuk dipenuhi pada periode 5 (lima) tahun mendatang karena banyaknya pegawai yang akan pensiun.
- c. Mengetahui kelebihan dan kekurangan pada posisi jabatan tertentu

## **2.4 Rencana Tindak Lanjut**

Berdasarkan data yang telah diuraikan diatas, rencana tindak lanjut yang akan dilakukan pada tahun 2016 adalah:

1. Menyusun Peraturan Gubernur Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional  
Hasil evaluasi jabatan yang dilakukan pada tahun 2015, perlu ditindaklanjuti dengan memberikan kejelasan jenis jabatan yang digunakan pada lingkup Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Hal ini sebagai dasar diselenggarakannya manajemen PNS dari proses rekrutmen sampai dengan pensiun.
2. Menempatkan PNS dalam Jabatan Fungsional dan Jabatan Fungsional  
Pemerintah Provinsi Jawa Timur perlu mendudukkan PNs dalam jabatan sebagai bagian dari amanat UU ASN bahwa setiap pegawai diangkat dalam pangkat dan jabatan.
3. Menyusun Peraturan Gubernur tentang Pola Karir  
Manajemen PNS hendaknya perlu mengatur perencanaan karir PNS. Harapannya, seorang PNS memiliki kejelasan jalur karir yang ingin dan akan ditempuh. Pola karir perlu segera dibuat untuk melindungi PNS dari bias penyelenggaraan manajemen PNS berdasarkan faktor personal untuk menghasilkan profesionalisme PNS.
4. Amanat UU ASN dalam menerapkan sistem merit perlu segera ditindaklanjuti dengan mendorong SKPD di lingkungan pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk mengembangkan kompetensi pegawainya. Keterbatasan anggaran pada SKPD penyelenggara diklat dan pengembangan kompetensi (BKD dan Badan Diklat) bisa disiasati dengan memaksimalkan peran SKPD dalam menyelenggarakan kegiatan yang menunjang upaya pengembangan kompetensi ASN.

5. Implementasi Pergub 18 tahun 2015 tentang kenaikan pangkat penyesuaian ijazah bagi PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur
6. Menyusun standar kompetensi jabatan bagi jabatan administrator di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur

## 2.5 Tanggapan Atasan Langsung

### Ruang Tanggapan (Disposisi) Atasan Langsung

Laporan kurang baik

Laporan sudah baik

Laporan diperbaiki

Realisasi diteliti ulang

Capaian diteliti ulang

**(lainnya)** .....

.....

.....

.....

### **BAB III**

#### **KESIMPULAN**

Pelaksanaan program pada Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pencapaian visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur secara utuh. Artinya, setiap aktivitas yang dilakukan adalah upaya untuk mendukung visi Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan manajemen Aparatur Sipil Negara.

Pada tahun 2015, secara umum capaian kinerja Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai berada pada kategori “Baik”. Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan membandingkan indikator target dan realisasi kinerja. Selanjutnya, hasil capaian kinerja pada tahun 2015 akan ditindaklanjuti dengan beberapa langkah-langkah diantaranya:

1. Menyusun Peraturan Gubernur Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional
2. Menempatkan PNS dalam Jabatan Fungsional dan Jabatan Fungsional
3. Menyusun Peraturan Gubernur tentang Pola Karir
4. Menyusun Peraturan Gubernur tentang Standar Kompetensi Jabatan
5. Mengimplementasikan Peraturan Gubernur Nomor 18 tahun 2015 tentang Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah bagi PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur
6. Mendorong SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk mengembangkan kompetensi pegawai di instansinya masing-masing.

**Surabaya, 31 Maret 2015**

**Mengetahui**  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**  
**PROVINSI JAWA TIMUR**

**KEPALA BIDANG FORMASI DAN**  
**PENGEMBANGAN PEGAWAI**

**SISWO HEROETOTO, S.H., M.Hum, M.M.**  
Pembina Utama Madya  
NIP. 19580227 198503 1 007

**EKA AGUS TJAHJONO, SH, M.Si**  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19620904 199003 1 008