

# BAB I PENDAHULUAN

## A. LATAR BELAKANG

Sesuai dengan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas Gubernur Jawa Timur khususnya di bidang kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur selalu berkomitmen untuk melaksanakan perubahan paradigma pengelolaan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur di bidang kepegawaian (*strategic human resource management*) yang bertujuan untuk terciptanya SDM aparatur yang handal, profesional, disiplin dan berkinerja tinggi.

Salah satu agenda prioritas Gubernur Jawa Timur yaitu melaksanakan peningkatan reformasi birokrasi dan pelayanan publik yang tertuang dalam misi ke - 4 (empat) Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2014-2019 Provinsi Jawa Timur, dalam pelaksanaannya peningkatan reformasi birokrasi diprioritaskan kepada reformasi SDM aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur perlu didukung adanya perubahan manajemen kepegawaian yang mampu mendukung tata pemerintahan yang baik (*good governance*).

Isu strategis (*strategic issued*) yang sedang berkembang pada saat ini maupun di masa-masa yang akan datang adalah penataan pegawai sesuai formasi kebutuhan dan kompetensinya, sistem informasi database yang akurat dan pegawai yang memiliki disiplin, integritas dan berkinerja baik di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam pengelolaan manajemen SDM Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

## B. MAKSUD DAN TUJUAN

Sebagaimana yang diamanatkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor : 110 Tahun 2008 tentang uraian tugas sekretariat, bidang, subbidang, subbagian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dibentuk untuk mengemban sebagian tugas dari Gubernur Jawa Timur di bidang kepegawaian daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, tugas tersebut bertujuan untuk memenuhi akan kebutuhan pegawai yang berkualitas, kompeten, dan profesional sehingga dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah akan berjalan dengan baik.

Sesuai dengan Peraturan Presiden (Perpres) Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang 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 strategis dengan berpedoman pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reviu atas laporan kinerja instansi pemerintah dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang pedoman evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dibuat bertujuan untuk memberikan informasi yang terukur atas capaian kerjanya mulai dari eselon II sampai dengan staf dan mewujudkan akuntabilitas kinerja yang akuntabel, sedangkan tujuan penyusunannya adalah untuk pengukuran setiap masing-masing sasaran strategis yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) dan Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2016.

### 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 aparatur mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

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 sebagai berikut :

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:

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

Dengan fungsi:

- 1) Pengelolaan dan pelayanan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan urusan rumah tangga;
- 2) Pelaksanaan koordinasi penyusunan program, anggaran, dan perundang -undangan;
- 3) pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas Bidang; pengelolaan kearsipan dinas;
- 4) pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan tata laksana;
- 5) pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

- b. ***Bidang Dokumentasi dan Pengolahan Data Pegawai*** mempunyai tugas melaksanakan, mengendalikan, merencanakan, mengkoordinasikan, pembinaan dan petunjuk penyusunan dokumentasi, pengolahan dan pelaporan data pegawai.

Dengan fungsi:

Pelaksanaan penyusunan pengolahan data dan dokumentasi kepegawaian;

- 1) Pelaksanaan koordinasi pengembangan dan pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian;

- 2) Pelaksanaan pengolahan dan pemeliharaan data pegawai secara manual dan elektronik;
- 3) Pelaksanaan dokumentasi kepegawaian;
- 4) Pelaksanaan pembinaan pengolahan data dan dokumentasi kepegawaian;
- 5) Pelaksanaan evaluasi, monitoring pengolahan data dan dokumentasi kepegawaian;
- 6) Pelaksanaan penyusunan peraturan yang berkaitan dengan dokumentasi dan pengolahan data kepegawaian dan pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

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

Dengan fungsi:

- 1) Pelaksanaan penyusunan rencana kegiatan administrasi penyusunan formasi, pengadaan, pendidikan dan pelatihan sesuai program yang ditetapkan;
- 2) Pelaksanaan penyusunan pemetaan potensi pegawai;
- 3) Pelaksanaan penyusunan formasi, pengadaan, Pendidikan dan Pelatihan sertapengembangan kompetensi pegawai;
- 4) Pelaksanaan penyusunan perumusan kebijakan pengisian formasi dan pengadaan serta pengembangan karier pegawai;
- 5) Pelaksanaan koordinasi penyusunan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan dengan instansi terkait;
- 6) Pelaksanaan upaya pengembangan dan peningkatan kompetensi pegawai dan pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

d. ***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.

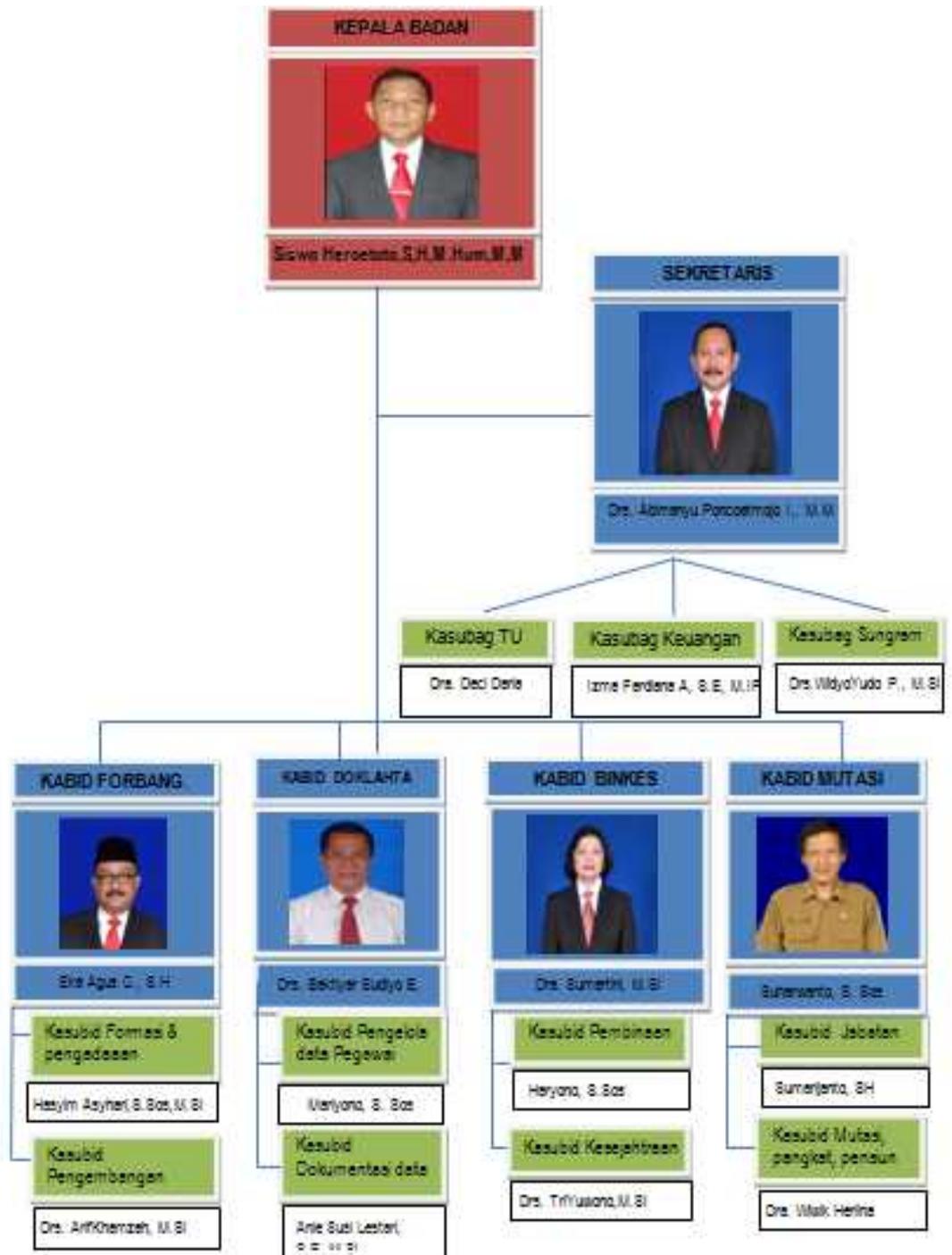
Dengan fungsinya:

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

Dengan fungsi:

- 1) Pelaksanaan pengumpulan bahan dan penyusunan rencana kegiatan pembinaan dan kesejahteraan pegawai sesuai program yang ditetapkan;
- 2) Pelaksanaan pengumpulan bahan, penyusunan sosialisasi peraturan perundang-undangan kepegawaian;
- 3) Pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai dan pengelolaan pemberian penghargaan tanda jasa;
- 4) Pelaksanaan pengelolaan administrasi permohonan perkawinan dan atau perceraian pegawai;
- 5) Pelaksanaan upaya peningkatan kesejahteraan pegawai;
- 6) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

## Struktur Organisasi



## **E. PELAYANAN**

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:

1. Kenaikan Pangkat secara on line sistem ;
2. Mutasi;
3. Pensiun;
4. Pengurusan kartu Askes;
5. Pengurusan Taspen;
6. Pengurusan kartu suami/istri;
7. Pengurusan/rekomendasi Bapertarum;
8. Bimbingan konseling gratis bagi PNS dan anak PNS;
9. Penyediaan informasi kepegawaian; dan lain-lain pelayanan kepegawaian.

Jenis pelayanan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, berkerjasama dengan instansi 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. Yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, khususnya Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten/Kota se-Jawa Timur agar mendapat pelayanan yang cepat, tepat, akuntabel sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada.

## **E. PROFIL**

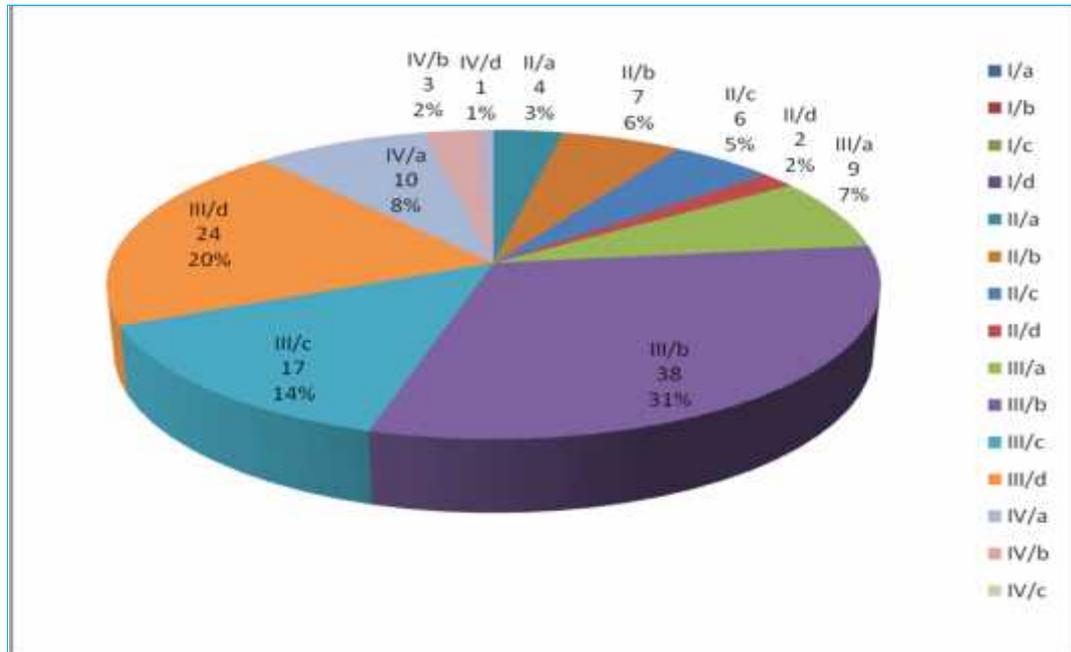
### **1. SDM Aparatur Badan Kepegawaian Daerah**

Dukungan SDM aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berdasarkan keadaan bulan Desember 2016 sebanyak **121** orang (sumber database kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur), dengan klasifikasi berdasarkan golongan, jenjang pendidikan dan

jenis kelamin sebagaimana dapat dilihat pada grafik-grafik Data Statistik berikut :

**a. Menurut Golongan Ruang**

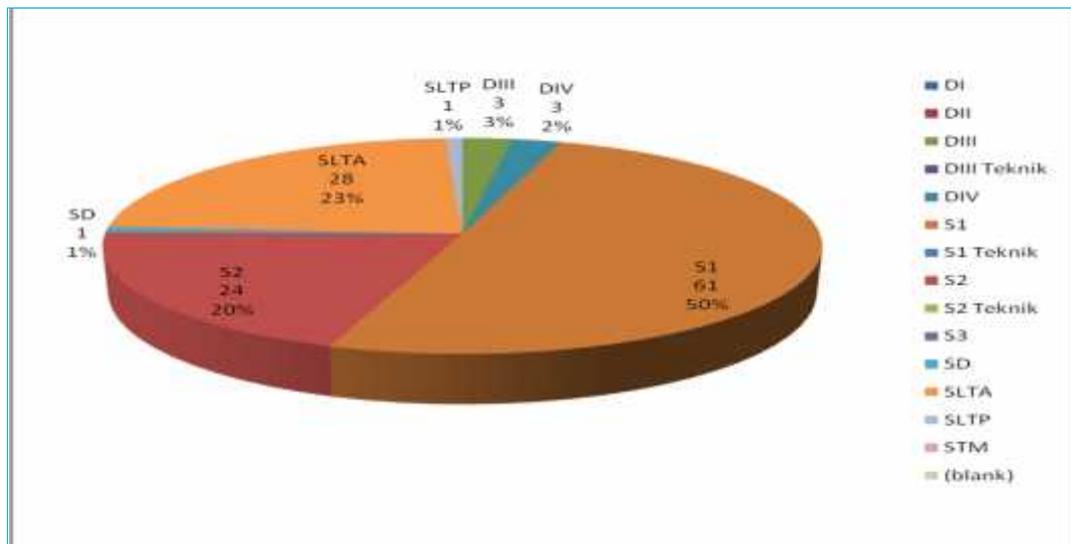
Grafik 1.2



Sumber Data : Bidang Doklahta 31 Desember 2016

**b. Menurut Tingkat Pendidikan**

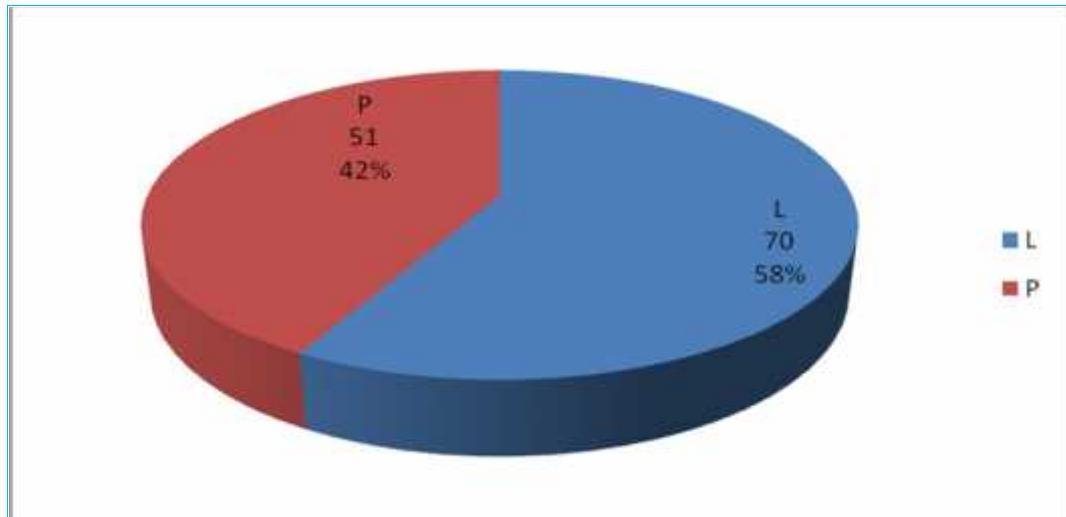
Grafik 1.3



Sumber Data : Bidang Doklahta 31 Desember 2016

### c. Menurut Jenis Kelamin

Grafik 1.4



Sumber Data : Bidang Doklahta 31 Desember 2016

Dari grafik-grafik tersebut diatas 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 61 orang adalah berpendidikan Sarjana (S1) dan 24 adalah berpendidikan Magister/Pasca Sarjana (S2), sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki PNS dilingkungan BKD Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya adalah cukup baik dan potensial.

Demikian juga bila dikaitkan dengan isu pengarusutamaan-gender (*gender mainstreaming*), maka perbandingan jumlah pegawai laki-laki dengan perempuan dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menunjukkan angka yang cukup proporsional dan berimbang, yakni : **58 %** pegawai laki-laki dan **42 %** pegawai perempuan.

Sedangkan prosentase jumlah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berdasarkan **Golongan** menunjukkan bahwa Pegawai dengan Golongan III merupakan golongan pegawai terbanyak yaitu **72 %**. Sedangkan Pegawai Golongan terendah yakni Golongan I hanya 1 orang atau kurang dari **1 %** dan pegawai dengan Golongan tertinggi yakni

Golongan IV sebanyak **14 orang yaitu 11 %**. Hal ini menunjukkan bahwa struktur pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur jika dilihat dari aspek golongan pegawai, tidak menunjukkan struktur piramida, melainkan menggelembung di tengah (**Golongan III** sebesar = **72 %**) yang dapat diasumsikan bahwa sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi yang menjalankan fungsi manajemen SDM Aparatur.

## **F. ASPEK STRATEGIS**

Sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, penyelenggaraan pelayanan manajemen di bidang kepegawaian mempunyai aspek strategis sebagai berikut:

1. 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 berkualitas.
2. Sumber Daya Manusia Aparatur, yang profesional dan berbasis kompetensi.
3. Terwujudnya sinergitas dan koordinasi yang baik dengan instansi yang terkait antar Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen lainnya (Depdagri, Setkab, Setneg, BKN, PT. Taspen (Persero), Bapertarum-PNS (Badan Pertimbangan Tabungan Perumahan) dan Pemerintah Kabupaten/Kota.

## G. PERMASALAHAN

Permasalahan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur diantaranya :

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.
2. Upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik di bidang kepegawaian

## **BAB II**

### **PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA**

#### **A. RENCANA STRATEGIS TAHUN 2014-2019**

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019 di buat mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019, dengan tujuan dan sasaran sebagai berikut :

##### **1. Tujuan**

Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun adapun tujuan yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai berikut :

- a. Mewujudkan penataan Sumber Daya Manusia Aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, kompetensi 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

##### **2. Sasaran**

Sasaran yang hendak di capai Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam kurun 1 (satu) tahun sebagai berikut :

- a. Meningkatnya kualitas penataan dan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur
- b. Meningkatnya kualitas data pegawai ASN yang akurat
- c. Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN

Tabel 2.1

## Matriks Hubungan antara Tujuan dan Sasaran

TUJUAN			SASARAN		
NO.	URAIAN	INDIKATOR	NO	URAIAN	INDIKATOR
1.	Mewujudkan penataan Sumber Daya Manusia Aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, kompetensi sikap dan perilaku sesuai dengan kebutuhan	<p>a. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi</p> <p>b. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan</p> <p>c. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan</p> <p>d. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karier</p> <p>e. Persentase ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang</p>	1	Meningkatnya kualitas penataan dan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur	<p>a. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi</p> <p>b. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan</p> <p>c. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan</p> <p>d. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karier</p> <p>e. Persentase ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang</p>

TUJUAN			SASARAN		
NO.	URAIAN	INDIKATOR	NO	URAIAN	INDIKATOR
		Lulus Uji Kompetensi			Lulus Uji Kompetensi
2.	Mewujudkan sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian		Meningkatnya kualitas data ASN yang akurat	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian
3.	Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas dan berkinerja tinggi	a. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN b. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja ASN		Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	a. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN b. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja ASN

### 3. Strategi dan Arah Kebijakan

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

- a. Rekrutmen aparatur sipil negara secara terbuka, transparant, 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 dan kompetensi jabatan aparatur sipil Negara.
- g. Penyelenggaraan survey indeks kepuasan pelayanan manajemen aparatur.
- h. Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) /Standar Pelayanan kepegawaian.
- i. Pemanfaatan teknologi informasi yang mendukung pelayanan.
- j. Peningkatan standar mutu layanan kepegawaian dengan memperbaiki SOP pelayanan yang transparan, sederhana, dan mudah dimengerti.
- k. Peningkatan sarana prasarana pelayanan publik di bidang kepegawaian;
- l. Peningkatan kapasitas SDM Aparatur yang terkait langsung dengan pelayanan.
- m. Pengembangan aplikasi kepegawaian sesuai dengan perkembangan dan perubahan teknologi informasi;
- n. Pelayanan kenaikan pangkat, pensiun pegawai ASN melalui sistem elektronik/paperles

## B. RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)

Adapun Rencana Kinerja Tahunan yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2016 sebagai berikut :

**Tabel: 2.2**  
**Rencana Kinerja Tahun 2016**

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET
1	2	3	4
Mewujudkan penataan Sumber Daya Manusia Aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, kompetensi, sikap dan prilaku sesuai dengan kebutuhan	Meningkatnya kualitas penataan dan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.	1. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi	100
		2. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan	80
		3. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan	80
		4. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karir	80
		5. Persentase ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang lulus uji kompetensi	75

Mewujudkan sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi	Meningkatnya kualitas data pegawai yang akurat	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian	100
Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas dan berkinerja tinggi	Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	1. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN	100
		2. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN	90 (baik)

### C. PERJANJIAN KINERJA

Sebagaimana yang diamanatkan oleh Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 55 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja Di Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur, Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah merupakan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur berdasarkan sumber daya yang tersedia, pada tahun 2016 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah membuat perjanjian kinerja atau kontrak kerja dengan Bp. Gubernur Jawa Timur dalam pencapaian kinerja mulai dari proses perencanaan sampai dengan pengukuran kinerja yang dalam hal ini berupa indikator kinerja dari masing-masing sasaran strategis yang sudah ditetapkan sebagaimana dapat dilihat dalam lampiran *Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016*, sehingga dijadikan acuan untuk mengukur kinerja yang telah ditetapkan dan melaporkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP).

### BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

#### A. PENGUKURAN REALISASI KINERJA TAHUN 2016

Akuntabilitas kinerja dalam format Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tidak terlepas dari Perencanaan Strategis (Renstra) dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) serta Perjanjian Kinerja (PK) sehingga nantinya pada penyusunan laporan pertanggungjawaban hasil pelaksanaan program dan kegiatan beserta capaiannya adapun pengukuran kinerja dilakukan dengan cara membandingkan target setiap indikator kinerja sasaran dengan realisasinya setelah dilakukan perhitungan akan diketahui selisih atau celah kerjanya (*performance gap*) berdasarkan selisih kinerja tersebut dilakukan evaluasi guna mendapatkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang (*performance improvement*), adapun dalam memberikan penilaian tingkat realisasi kinerja setiap sasaran, menggunakan rumus sebagai berikut :

##### a. Tingkat Realisasi Positif

$$\text{Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100 \%$$

##### b. Tingkat Realisasi Negatif

$$\text{Capaian} = \frac{\text{Target} - (\text{Realisasi} - \text{Target})}{\text{Target}} \times 100 \%$$

Adapun rincian pengukuran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.1**  
**Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2016**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Meningkatnya Kualitas Penataan dan kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur (SDM) aparatur	1. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	100	98,6	98,6
		2. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan	80	80	100
		3. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan	80	80	100
		4. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karir	80	80	100

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		5. Persentase ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang lulus uji kompetensi	75	75	100
2.	Meningkatnya kualitas data pegawai yang akurat	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian	100	85	85
3.	Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	1. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN	100	91	91
		2. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN	90 (baik)	86 (baik)	95.5

## B. EVALUASI DAN ANALISIS REALISASI KINERJA

Hasil pengukuran kinerja beserta evaluasi setiap tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dapat dianalisa sebagai berikut :

- 1. Tujuan Pertama** Mewujudkan penataan SDM aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, kompetensi, sikap dan perilaku sesuai dengan kebutuhan dengan **Sasaran Pertama : Meningkatnya kualitas penataan dan kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur (SDM) aparatur**

**Tabel 3.2**

### **Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran I**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		
				Th 2014 (n-1)	Th. 2015 (n)	Th.2016
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Meningkatnya Kuallitas Penataan dan kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur (SDM) aparatur	1. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	100	87,7	96,2	98,8
		2. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan	80	65	75	80

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		
				Th 2014 (n-1)	Th. 2015 (n)	Th.2016
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
		3. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan	80	60	75	80
		4. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karir	80	60	60	80
		5. Persentase ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang lulus uji kompetensi	75	64,7	65	75

**Tabel 3.3****Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR RENSTRA	REALISASI Th. 2016	TINGKAT KEMAJUAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Meningkatnya Kualitas Penataan dan kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur (SDM) aparatur	1. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	100	98,8	98,8
		2. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan	100	80	80
		3. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan	100	80	80
		4. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karir	100	80	80
		5. Persentase ASN di lingkungan Pemerintah	100	75	75

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR RENSTRA	REALISASI Th. 2016	TINGKAT KEMAJUAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Provinsi Jawa Timur yang lulus uji kompetensi			

Dari tabel 3.2 dan 3.3 diketahui bahwa untuk mencapai **tujuan** terwujudnya penataan SDM Aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, kompetensi sikap dan perilaku sesuai dengan kebutuhan dengan **sasaran** meningkatnya kualitas penataan dan kompetensi SDM aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur sudah sesuai dengan target yang ditetapkan dan **persentase realisasinya 100 yang artinya tercapai dengan “baik”**

**a. Indikator Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi**

Untuk mengetahui evaluasi dan analisis realisasi kinerja pada indikator persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai dengan 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 3.4**  
**Rekapitulasi Perpindahan Pegawai**  
**di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur**

No	Uraian	2014	2015	2016
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Perpindahan antar SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	77	48	43

2	Perpindahan antar Kabupaten/Kota di Jawa Timur	527	475	383
3	Antar Provinsi (usulan)	323	308	417
4	Mutasi masuk menjadi PNSD Provinsi Jawa Timur	124	95	42
<b>JUMLAH</b>		<b>1.051</b>	<b>926</b>	<b>885</b>

Sumber Data : Bidang Mutasi subbid pangkat, pindah, pensiun Pegawai 31 Desember 2016

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 dan kompetensi, **pada tahun 2016** dalam rangka penataan pegawai yang sesuai kebutuhan kompetensi ada **885 pegawai** PNS yang beralih status menjadi PNS Daerah Provinsi Jawa Timur dan mutasi antar SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur mengalami penurunan **sekitar 4.42 %** dari **tahun 2015** dari sebelumnya sebanyak **926 pegawai** sebagaimana pada tabel 3.4.

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). sebagaimana tabel: 3.5.

**Tabel 3.5**  
**Rekapitulasi pengalihfungsian JFU ke JFT**

No	Uraian	2014	2015	2016
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Pengalihfungsian Jabatan Fungsional Umum (JFU) ke Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)	89	198	72
<b>JUMLAH</b>		<b>89</b>	<b>198</b>	<b>72</b>

Sumber Data : Bidang Mutasi subbid jabatan Pegawai 31 Desember 2016

Untuk kegiatan pengalihfungsian dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu pada **tahun 2016, sebanyak 72 pegawai** dan mengalami penurunan sebesar **63,6 %** dari **tahun 2015 sebanyak 198 pegawai**, sebagai pengelola manajemen SDM aparatur, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 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, evaluasi dan analisis oleh tim Baperjakat.

**Tabel 3.5**

**Data Pendistribusian Pejabat Struktural Hasil Tim Baperjakat**

No	Uraian	2014	2015	2016
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Pendistribusian pejabat struktural hasil Tim Baperjakat	1.922	538	2.048
<b>JUMLAH</b>		<b>1.922</b>	<b>538</b>	<b>2.048</b>

Sumber Data : Bidang Mutasi subbid pangkat, pindah dan pensiun Pegawai 31 Desember 2016

Dari data tabel 3.5 dapat dilihat peningkatan yang cukup signifikan **pada tahun 2015 sebanyak 538 pegawai** baik itu jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas **pada tahun 2016** pendistribusian pejabat struktural **sebanyak 2.048 pegawai** mengalami peningkatan sebesar **151 %** hal ini disebabkan karena ada pelimpahan kewenangan tenaga pendidik dan non kependidikan sebagaimana yang diamanatkan Undang-Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dengan rincian pejabat struktural sebagai berikut:

- a. Jabatan Tinggi Pratama setingkat eselon II sebanyak 72 pegawai
- b. Jabatan Administrator setingkat eselon III sebanyak 531 pegawai
- c. Jabatan Pengawas setingkat eselon IV sebanyak 1.447 pegawai
- d. Jabatan Kepala Sekolah SMA/SMK dan sederajat 779 pegawai

e. Kasubag TU pada sekolah SMA/SMK dan sederajat 523 pegawai  
Untuk capaian indikator ini jumlah pegawai yang sudah ditempatkan sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi **sebanyak 54.178 Pegawai** dengan jumlah pegawai seluruh Pemerintah Provinsi Jawa Timur **54.836 pegawai** dengan persentase sebesar **98,8**

**b. Indikator Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan**

Pada tahun 2016 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 pada tanggal 28 April 2016**

a. Jabatan lowong :

1. Wadir Penunjang Medis RSUD dr. Soetomo Surabaya
2. Wadir Pelayanan Medik dan Keperawatan RSUD dr Soetomo Surabaya
3. Wadir Pelayanan Medik dan Keperawatan RSUD dr Soetomo Surabaya
4. Wadir Pendidikan dan Pengembangan Profesi RSU dr. Saiful Anwar Malang
5. Wadir Penunjang dan Pendidikan Penelitian RSU dr. Soedono Madiun.

b. Pengumuman, pembukaan pendaftaran dan Seleksi Administrasi oleh Tim Sekretariat Panitia Seleksi Terbuka tanggal 8-17 April 2016.

c. Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi tanggal 18 April 2016 melalui website Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur [www.bkd.jatimprov.go.id](http://www.bkd.jatimprov.go.id).

d. Seleksi Kompetensi Manajerial (*Assessment*) tanggal 23 April 2016. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur bekerja sama dengan Tim *Assessor* yang berada di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Timur;

e. Seleksi wawancara kompetensi bidang oleh panitia seleksi tanggal 25 s.d 26 April 2016 dan diumumkan tanggal 28 April 2016

- f. Pengumuman Hasil Seleksi Kompetensi Manajerial (*Assessment*) dan Seleksi Wawancara Kompetensi Bidang tanggal 28 April 2016.

No.	Jabatan	Yang dinyatakan Lulus
1.	Wadir Penunjang Medis RSUD dr. Soetomo Surabaya	4 Orang
2.	Wadir Pelayanan Medik dan Keperawatan RSUD dr Soetomo Surabaya	3 Orang
3.	Wadir Pendidikan dan Pengembangan Profesi RSU dr. Saiful Anwar Malang	4 Orang
4.	Wadir Penunjang dan Pendidikan Penelitian RSU dr. Soedono Madiun	3 Orang

Sumber Data : Bidang Mutasi subbid jabatan Pegawai 31 Desember 2016

- g. 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.
- f. Jabatan tinggi pratama yang lowong dan diisi melalui mekanisme Talent Pool di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur sebagai berikut :
1. Kepala Biro Administrasi Perekonomian
  2. Kepala Biro Administrasi Pembangunan
  3. Kepala Biro Administrasi Pemerintahan dan Otonomi Daerah
  4. Kepala Biro Organisasi
  5. Kepala Dinas Peternakan
  6. Kepala Dinas Pertanian
  7. Wadir Pendidikan Profesi dan Penelitian RSUD Dr. Soetomo
  8. Wadir Pelayanan Medik dan Keperawatan RSUD Haji Surabaya

Untuk capaian indikator Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan seluruh jabatan lowong dari **tahap pertama sebanyak 4 jabatan** dan **tahap kedua sebanyak 8 jabatan** dari **total 12 jabatan lowong** dan yang sudah terisi jadi capaian persentasenya **100** yang artinya jenis jabatan yang sudah terisi dengan jenis jabatan lowong terisi semua.

**c. 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 2016 penyusunan standart kompetensi jabatan dilaksanakan untuk jabatan tinggi pratama (eselon II) dan Jabatan Administrator (eselon III) seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang artinya untuk penyusunan standar kompetensi jabatan untuk jabatan tinggi sudah dilaksanakan.

untuk tingkat persentase SKPD dan UPT yang menyusun pola karir pada tahun 2016 dalam proses penyusunan draf Pergub pola karir yang mana titik tekan di Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk membentuk pola karir pegawai ASN sesuai dengan kompetensinya

**d. Persentase ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang lulus uji kompetensi**

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, assesment dan kediklatan (diklat pim dan fungsional lainnya) sebagaimana tabel di bawah ini :

**Tabel 3.6****Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur**

No	Uraian	2014	2015	2016
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Ujian Dinas	110	94	52
2.	Ujian Penyesuaian Ijazah (KPPI)	103	66	198
3.	Seleksi pangkat III/d ke IV/a	88	36	59
4.	Tugas Belajar S1,S2,S3	45	21	72
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.	Izin Belajar	160	178	160
6.	Pembekalan Jiwa Entrepreneurship			
	- Angkatan I	-	25	
	- Angkatan II	-	25	
	- Angkatan III	-	23	
	- Angkatan IV	-	24	
	- Angkatan V dan VI			49
<b>JUMLAH</b>		<b>506</b>	<b>314</b>	<b>590</b>

Sumber Data : Bidang Forbang subbid pengembangan Pegawai 31 Desember 2016

**Tabel 3.7**

**Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur  
(Assesment di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur)**

No	Uraian	2016
(1)	(2)	(3)
1	Jabatan Tinggi Pratama (Eselon II)	72
2	Jabatan Administrator (Eselon III)	521
<b>JUMLAH</b>		<b>593</b>

Sumber Data : Bidang Forbang subbid pengembangan Pegawai 31 Desember 2016

**Tabel 3.8**  
**Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur**  
**(Kediklatan Fungsional Teknis Lainnya)**

No	Uraian	2015	2016
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	PNS yang telah mengikuti kediklatan (Diklat pim, fungsional, teknis, dll)	13.214	13.556
<b>JUMLAH</b>		<b>13.214</b>	<b>13.556</b>

Sumber Data : Bidang Forbang subbid pengembangan Pegawai 31 Desember 2016

Capaian untuk indikator ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang lulus uji kompetensi pada tahun 2016 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menargetkan **sebanyak 14.739 pegawai** dan teralisasi **sebesar 14.739 pegawai** atau capaian persentasenya **sebesar 75** dari seluruh jumlah pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur **sebanyak 19.652 pegawai**.

- Tujuan Kedua** Mewujudkan sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi dengan

**Sasaran Kedua : Meningkatkan kualitas data pegawai yang akurat**

**Tabel 3.9**  
**Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran II**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		
				Th 2014 (n-1)	Th. 2015 (n)	Th.2016
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Meningkatnya Kuallitas Data pegawai ASN yang Akurat	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian	100	75	78	85

**Tabel 3.10**

**Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR RENSTRA	REALISASI Th. 2016	TINGKAT KEMAJUAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Meningkatnya Kuallitas Data pegawai ASN yang Akurat	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian	100	85	85

Tabel 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 2016 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menargetkan seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang berjumlah sebanyak **54.836 pegawai** (termasuk pelimpahan tenaga pendidik dan non kependidikan) akurasi data base kepegawaiannya sudah akurat namun capaian persentase realisasinya sebesar **85** atau **46.610 pegawai**

Pengembangan aplikasi pelayanan kepegawaian **E-MASTER** (Manajemen ASN Terpadu) bertujuan untuk proses entri file data, updating data, secara terus menerus dan berkesinambungan dalam rangka untuk menvalidkan data pegawai agar data pegawai tersebut benar-benar berkualitas atau data tersebut handal, akurat, lengkap, dan dapat dipertanggungjawabkan juga dapat diakses seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk mengupdate data personal untuk masing-masing pegawai.

- 3. Tujuan Ketiga** Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas dan berkinerja tinggi dengan

**Sasaran Ketiga : Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN**

**Tabel 3.11**

**Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran III**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		
				Th 2014 (n-1)	Th. 2015 (n)	Th.2016
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	1. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN	100	78	84,16	91
		2. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN	90 (baik)	80	85,14	86

**Tabel 3.12**

**Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR RENSTRA	REALISASI Th. 2016	TINGKAT KEMAJUAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	1. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN	100	91	91
		2. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN	100	86	86

Sebagaimana diatas dijelaskan bahwa untuk persentase tingkat kehadiran pegawai ASN **target sebesar 19.652 pegawai** dengan **realisasi sebesar 17.883 pegawai** atau **capaian persentasenya sebesar 91** Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mempunyai peran dalam pembinaan kedisiplinan pegawai ASN yang dapat diukur dari rekap daftar kehadiran tepat waktu dengan menggunakan absensi elektronik masing-masing SJPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Untuk persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN dengan target baik atau rentang nilai 76-90 dan **persentase realisasi sebesar 86** yang artinya **16.901 pegawai** mempunyai nilai SKP (Sasaran Kerja Pegawai) **“baik”**

**C. AKUNTABILITAS KEUANGAN**

**1. Analisis Penggunaan Sumber Daya Anggaran**

**a. Alokasi per sasaran pembangunan**

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2016, untuk masing-masing sasaran dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.13**  
**Persentase Alokasi Anggaran**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	ANGGARAN (RP)	ANGGARAN (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Meningkatnya Kualitas Penataan dan kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur (SDM) aparatur	1. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi 2. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan 3. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun Standart Komptensi Jabatan 4. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karir 5. Persentase ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang lulus uji kompetensi	2.146.582.250  218.417.750  237.679.850  237.679.850  1.191.306.005	14,6  1,49  1,62  1,62  8,15
2	Meningkatnya Kualitas Data pegawai ASN yang Akurat	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian	1.410.000.000	9,64
3	Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja	1. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN	388.949.800 764.270.200	2,66 5,22

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	ANGGARAN (RP)	ANGGARAN (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	pegawai ASN	2. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN		

Dari tabel diatas dapat dijelaskan untuk persentase alokasi anggaran dapat dihitung dengan formulasi anggaran pada masing indikator kinerja utama di bagi dengan jumlah total belanja langsung pada *Tahun 2016 sebesar Rp.14.613.950.000,00 (Empat belas milyar enam ratus tiga belas juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah)* jadi kesimpulannya dapat diketahui persentase alokasi per sasaran pembangunan atau *cost per outcome* dari masing-masing sasaran strategis.

#### b. Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran

**Tabel. 3.14**

#### Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA			ANGGARAN			TINGKAT EFISIENS I (6-9)
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>1</b>	<b>Sasaran 1</b> Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Aparatur	1. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan	100	98,6	98,6	2.146.582.250	2.106.002.831	98,1	0,5

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA			ANGGARAN			TINGKAT EFISIENS I (6-9)
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		kompetensi							
		2. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan	80	80	100	218.417.750	212.797.411	97,4	2,6
		3. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun Standart Kompetensi Jabatan	80	80	100	237.679.850	213.400.990	89,7	10,3
		4. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karir	80	80	100	237.679.850	213.400.900	89,7	10,3
		5. Persentase ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang lulus uji kompetensi	75	75	100	1.191.306.005	1.169.188.265	98,1	1,9

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA			ANGGARAN			TINGKAT EFISIENS I (6-9)
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		si							
	<b>Program 1.1</b> Penyelenggaraan Pelayanan Manajemen Aparatur	Persentase penataan SDM aparatur sesuai dengan formasi kebutuhan	100	98,6	98,6	3.576.566.195	3.495.134.142	97,72	1,4
<b>2</b>	<b>Sasaran 2</b> Meningkatnya Kualitas Data pegawai ASN yang Akurat	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian	100	85	85	1.410.000.000	1.408.952.400	99,9	0,1
	<b>Program 2.1</b> Program Pengembangan Data Informasi	Persentase database yang berkualitas, relevan, terkini, lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan	100	85	85	1.410.000.000	1.408.952.400	99,9	- 14,9
<b>3</b>	<b>Sasaran 3</b> Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	1. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN 2. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran	100 90 (baik)	91 86 (Baik)	91 95,5	388.949.800 764.270.200	385.022.791 758.353.265	98,9 99,2	- 7,9 - 3,7

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA			ANGGARAN			TINGKAT EFISIENS I (6-9)
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN							
	<b>Program 3.1</b> Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase penetapan pemberian, penghargaan kinerja pegawai yang obyektif, transparan dan akuntabel	80	86	99,9	2.049.453.805	2.018.637.601	98,49	1,41

Adapun perbandingan pencapaian kinerja dan sasaran pada tabel diatas tingkat efisiensinya ada yang positif artinya capaian kinerja lebih tinggi dari pada capaian realisasi anggaran dan juga yang negatif artinya capaian kinerja lebih rendah dari pada capaian realisasi anggaran hal tersebut disebabkan masih belum optimalnya capaian kinerja yang diharapkan.

## **2. Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Setelah PAPBD Tahun 2016**

Untuk kinerja pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 setelah PAPBD sebagai berikut :

- a. Pendapatan Daerah sebesar.....Rp. -
- b. Belanja Daerah sebesar.....Rp. 34.891.010.000,00  
yang terdiri dari :
  - a. Belanja tidak langsung.....Rp. 20.277.060.000,00  
Gaji, Tunjangan dan Tambahan Penghasilan.....Rp. 20.277.060.000,00
  - b. Belanja langsung.....Rp. 14.613.950.000,00
    - Biaya rutin operasional.....Rp. 7.577.930.000,00
    - Biaya prioritas pembangunan.....Rp. 7.036.020.000,00

**Tabel 3.15**  
**Realisasi Belanja Tidak Langsung**

NO	URAIAN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	CAPAIAN (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Belanja Tidak Langsung - Gaji, Tunjangan dan Tambahan Penghasilan	20.277.060.000,00	18.300.540.974,00	90,25

**Tabel : 3.16.**  
**Realisasi Belanja Langsung.**

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	CAPAIAN (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

<b>Belanja Langsung terdiri:</b>		<b>14.613.950.000,00</b>	<b>14.382.574.373,00</b>	<b>98,41</b>
1.	<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran dengan kegiatan:</b>	<b>2.481.095.500,00</b>	<b>2.427.507.153</b>	<b>97,84</b>
	Peningkatan pelayanan administrasi perkantoran	2.481.095.500,00	2.427.507.153	97,84
2.	<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana dengan kegiatan:</b>	<b>3.000.074.500,00</b>	<b>2.974.604.497</b>	<b>99,15</b>
	1. Penyediaan Peralatan dan Kelengkapan Sarana dan Prasarana	649.406.500	641.082.909	97,81
	2. Pemeliharaan Peralatan dan Kelengkapan Sarana dan Prasarana	2.350.668.000	2.333.521.588	99,27
3.	<b>Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah dengan kegiatan:</b>	<b>1.718.760.000,00</b>	<b>1.679.892.460,00</b>	<b>97,73</b>

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	CAPAIAN (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	1. Koordinasi dan	860.760.000,00	835.692.080,00	97,08

	Konsultasi Kelembagaan Pemerintah Daerah 2. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	858.000.000,00	844.200.380,00	98,39
<b>4.</b>	<b>Program Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Dokumen Penyelenggaraan Pemerintahan dengan kegiatan:</b>	<b>378.000.000,00</b>	<b>377.846.120,00</b>	<b>99,95</b>
	1. Penyusunan Dokumen Perencanaan.	118.900.000,00	118.878.795,00	99,98
	2. Penyusunan Laporan Hasil Pelaksanaan Rencana Program dan Anggaran	259.100.000,00	258,967,325,00	99,94
<b>5.</b>	<b>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dengan kegiatan:</b>	<b>2.049.453.805,00</b>	<b>3.018,637,601,00</b>	<b>98,49</b>

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	CAPAIAN (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

	1. Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur dalam Pelaksanaan Tugas dan Tanggungjawabnya	1.191.306.005,00	1.169.188.265,00	98,14
	2. Perencanaan Kepegawaian dan Formasi.	469.198.000,00	464.426.545,00	98,98
	3. Penyelenggaraan peningkatan disiplin, dan kode etik, serta penghargaan.	388.949.800,00	385.022.791,00	98,99
<b>6.</b>	<b>Program Penyelenggaraan Pelayanan Manajemen Aparatur</b>	<b>3.576.566.195,00</b>	<b>3.495.134.142,00</b>	<b>97,42</b>
	1. Seleksi Rekrutmen Pegawai yang Transparan dan Bebas KKN Melalui Sistem CAT	209.616.145,00	204.579.645,00	97,59

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	CAPAIAN (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

	2. Penataan Pegawai Sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensi	2.146.582.250,00	2.106.002.831,00	98,10
	3. Seleksi Pengisian Lowongan Jabatan Secara Terbuka	218.417.750,00	212.797.411,00	97,42
	4. Penetapan Standar Kompetensi Jabatan Dan Pola Karir	237.679.850,00	213.400.990,00	89,78
	5. Peningkatan Kesejahteraan Aparatur, Penilaian Prestasi dan Sasaran Kinerja Pegawai Serta Penghargaan	764.270.200,00	758.353.265,00	99,22
<b>7.</b>	<b>Program Pengembangan Data Informasi</b>	<b>1.410.000.000,00</b>	<b>1.408.952.400,00</b>	<b>99,92</b>
	Penguatan Sistem Informasi dan Pengolahan Database Pegawai	1.410.000.000,00	1.408.952.400,00	99,92

*Sumber: Laporan realisasi anggaran tahun 31 desember 2016*

## **BAB IV**

### **P E N U T U P**

#### **A. KESIMPULAN**

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur merupakan pertanggungjawaban dari penggunaan anggaran program dan kegiatan yang dilaksanakan guna tercapainya perencanaan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif.

Sebagai pengelola manajemen kepegawaian daerah, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur senantiasa menentukan program dan kegiatan yang dilaksanakan untuk dapat menganalisa isu - isu strategis pada dokumen perencanaan (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019.

Adapun capaian untuk masing-masing sasaran strategis dapat dikategorikan “*Baik*” yang mana setiap sasaran strategis sebagai berikut :

- 1. Meningkatnya kualitas penataan dan kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur (SDM) aparatur**
- 2. Meningkatnya kualitas data pegawai yang akurat**
- 3. Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN**

#### **B. PERMASALAHAN**

- 1. Meningkatnya kualitas penataan dan kompetensi Sumber daya Manusia Aparatur (SDM) Aparatur**
  - a. Belum maksimalnya penataan aparatur yang sesuai dengan formasi kebutuhan hal ini disebabkan karena adanya perubahan SOTK yang baru untuk jabatan pelaksana dan jabatan fungsional

- b. Belum ditetapkannya Peraturan Gubernur tentang standart kompetensi jabatan untuk jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan pelaksana
- c. Belum ditetapkannya Peraturan Gubernur tentang pola karir dalam rangka pengembangan karir ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur

## **2. Meningkatnya kualitas data pegawai yang akurat**

- a. Pengembangan data E-MASTER (Manajemen ASN Terpadu) belum terintegrasi dengan SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian)
- b. Belum optimalnya kelengkapan data pokok kepegawaian disebabkan karena pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur belum melengkapi data dan upload dokumen elektronik (file scan)

## **3. Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN**

- a. Belum terintegrasinya aplikasi finger print (e-presensi) dengan SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur
- b. Belum adanya e-kinerja untuk mengukur kinerja masing-masing pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur

## **C. TINDAK LANJUT**

### **1. Sasaran Meningkatnya kualitas penataan dan kompetensi Sumber daya Manusia Aparatur (SDM) Aparatur**

untuk melakukan penataan sesuai dengan formasi kebutuhan dan kompetensinya di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, menyusun standart kompetensi jabatan untuk jabatan administrator, pengawas dan jabatan pelaksana hal ini untuk mengetahui standart minimal untuk masing-masing jabatan, juga menyusun standart pola karier untuk pengembangan karir pegawai ASN mulai dari jabatan pimpinan tinggi sampai dengan jabatan pelaksana di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

### **2. Sasaran Meningkatnya kualitas data pegawai yang akurat**

Mengintegrasikan pengembangan E-MASTER dengan SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur Provinsi Jawa Timur untuk mendapatkan

data yang akurat terupdate dan dapat dipertanggungjawabkan dan juga pengembangan layanan kepegawaian yang berbasis elektronik E-PAKET (Pelayanan Kepegawaian Terpadu) kepada semua ASN dilingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

### **3. Sasaran Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN**

Mengoptimalkan e presensi untuk mengintegrasikan data e finger print ke semua SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kepatuhan dalam mentaati jam kerja dan akan berpengaruh pada tunjangan daerah prestasi, dan penilaian kinerja yang berbasis TI (*Technology Information*) sehingga penilaian kinerja untuk masing-masing pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dapat diukur dengan jelas dan terukur yang nantinya akan terwujudnya e - performance.

Surabaya, Pebruari 2017

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI JAWA TIMUR**

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

Pembina Utama Madya

NIP. 19580227 198503 1 007



## IKHTISAR EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai penyelenggara pemerintahan di bidang kepegawaian menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2016 sebagai bentuk laporan pertanggungjawaban atas keberhasilan serta kegagalan dalam menjalankan fungsi dan menjadi urusan kewenangan .

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yaitu informasi kinerja ini disampaikan ke publik dan pertanggungjawaban penerima amanat dan informasi kinerja yang dihasilkan dapat di gunakan oleh publik untuk memberikan saran/masukan untuk perbaikan di masa yang akan datang

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah 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 strategis dengan berpedoman pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reuiu atas laporan kinerja instansi pemerintah dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang pedoman evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) .

Untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dan sasaran strategis yang telah direncanakan selama periode RENSTRA 2014-2019 berlandaskan pada tujuan dan sasaran sebagaimana berikut :

1. Tujuan pertama **Mewujudkan penataan Sumber Daya Manusia Aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, kompetensi sikap dan prilaku sesuai dengan kebutuhan** dengan sasaran strategis **Meningkatnya Kualitas Penataan dan kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur (SDM) aparatur** dengan 5 (lima) Indikator dimana 1 (satu) indikator capaiannya dibawah target dan 4 (empat) indikator mencapai target.
2. Tujuan kedua **Mewujudkan sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi** dengan Sasaran **Meningkatnya kualitas data ASN yang akurat** dengan 1 (satu) Indikator capaiannya dibawah target.
3. Tujuan ketiga **Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas dan berkinerja tinggi** dengan sasaran **Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN** dengan 2 (dua) indikator yang 1 (satu) indikator capaiannya dibawah target dan 1 (satu) indikator capaiannya melebihi target.