



PEMERINTAH PROVINSI
JAWA TIMUR

RENSTRA RENCANA STRATEGIS TAHUN 2019-2024

RPJM 1 (2005-2009)

**GOOD
GOVERNANCE**

RPJM 4 (2010-2014)

**REFORMASI
BIROKRASI**

RPJM 3 (2015-2019)

**SISTEM
MERIT**

RPJM 4 (2020-2024)

**BIROKRASI
BERKELAS DUNIA**



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR**

Jalan Jemur Andayani I - SURABAYA 60236

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	v
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Dasar Hukum Penyusunan	3
1.3 Maksud dan Tujuan.....	7
1.4 Sistematika	7
BAB 2 GAMBARAN PELAYANAN BKD PROVINSI JAWA TIMUR	9
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	9
2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah Prov. Jawa Timur....	25
2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Prov. Jawa Timur	36
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	40
BAB 3 ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI	48
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	48
3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Gubernur Jawa Timur	50
3.3 Telaahan Renstra K/L	51
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	53
3.5 Isu-Isu Strategis Kepegawaian	54
BAB 4 TUJUAN DAN SASARAN	56
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah	56
4.1.1 Tujuan.....	56
4.1.2 Sasaran.....	53

BAB 5 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	63
5.1 Strategi	63
5.2 Arah Kebijakan	63
5.3 Keterkaitan Program Kegiatan Perangkat Daerah dengan Nawa Bhakti Satya	65
 BAB 6 RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	 67
6.1 Program dan Kegiatan.....	67
6.1.1 Program Prioritas	68
6.1.2 Program Pendukung.....	71
6.2 Kelompok Sasaran	72
6.3 Pendanaan Indikatif.....	72
 BAB 7 KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	 83
 BAB 8 PENUTUP.....	 86

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Rekapitulasi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Golongan Ruang menurut Jenis Kelamin.....	25
Tabel 2.2	Rekapitulasi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Pendidikan menurut Jenis Kelamin.....	26
Tabel 2.3	Rekapitulasi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Eselon menurut Jenis Kelamin.....	27
Tabel 2.4	Rekapitulasi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Jenis Jabatan menurut Jenis Kelamin.....	28
Tabel 2.5	Rekapitulasi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Rentang Usia	29
Tabel 2.6	Rekapitulasi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Jenis Kelamin	30
Tabel 2.7	Daftar Urut Kepangkatan PNS BKD Provinsi Jawa Timur Triwulan II Tahun 2019	32
Tabel 2.8	Sarana dan Prasarana BKD Provinsi Jawa Timur Terkait langsung dengan pelayanan.....	36
Tabel 2.9	Pencapaian Kinerja Pelayanan BKD Provinsi Jawa Timur	37
Tabel 2.10	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKD Provinsi Jawa Timur 2014-2018.....	39
Tabel 2.11	Rekapitulasi Perpindahan Pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.....	41
Tabel 2.12	Kegiatan Penyelenggaraan Peningkatan Disiplin dan Kode Etik Pegawai serta Penghargaan Tahun 2014 - 2018	42
Tabel 2.13	Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	43
Tabel 2.14	Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur (Assesment di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur).....	43
Tabel 2.15	Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur (Kediklatan Fungsional Teknis Lainnya).....	43
Tabel 2.16	Statistik Pegawai Pemprov Jatim Tahun 2014-2018	44

Tabel 3.1	Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Perangkat DAerah	49
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan RPJMD 2015 – 2019	61
Tabel 4.2	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan RPJMD 2019 – 2024	62
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan	64
Tabel 5.2	Program Kegiatan Perangkat Daerah yang Mendukung Nawa Bhakti Satya	66
Tabel 6.1	Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	73
Tabel 7.1	Matriks Hubungan Tujuan Strategis, Sasaran Strategis, dan Indikator Kinerja Daerah (IKD)	84
Tabel 7.2	Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	24
Grafik 2.1	Komposisi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Golongan Ruang menurut Jenis Kelamin	26
Grafik 2.2	Komposisi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Pendidikan menurut Jenis Kelamin	27
Grafik 2.3	Komposisi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Eselon menurut Jenis Kelamin	28
Grafik 2.4	Komposisi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Jenis Jabatan menurut Jenis Kelamin	29
Grafik 2.5	Komposisi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Rentang Usia.....	30
Grafik 2.6	Komposisi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai unsur pendukung Gubernur Jawa Timur di dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan khususnya di bidang kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur selalu berkomitmen untuk melaksanakan perubahan paradigma pengelolaan sumber daya manusia (SDM) aparatur di bidang kepegawaian yang difokuskan 8 (delapan) area perubahan percepatan reformasi birokrasi. Secara khusus, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mempunyai tanggung jawab pada aspek Penataan Sistem Manajemen SDM. Dalam upaya percepatan Reformasi Birokrasi, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah mengimplementasikan ke dalam program dan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam jangka waktu menengah atau 5 (lima) tahun, sehingga nantinya akan terwujud pegawai ASN yang kompeten, berkinerja tinggi dan profesional.

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-undang Nomor 17 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025 beserta peraturan perundangan turunannya mengamanatkan bahwa pelaksanaan program-program pembangunan daerah harus mengacu pada prioritas pembangunan nasional sebagaimana tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Timur 2019-2024, sehingga perlu melakukan harmonisasi dan sinkronisasi rencana program dan kegiatan terutama urusan pengembangan sumber daya aparatur terhadap program-program pembangunan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dalam pencapaian Nawa Bhakti Satya.

Selain harmonisasi dengan RPJMD dan RPJMN, dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah disebutkan bahwa perangkat daerah dalam merumuskan rencana strategis dan rencana kerja juga harus mempertimbangkan kesetaraan gender dalam menyusun kebijakan, program serta kegiatan pembangunan. Penyusunan kebijakan, program dan kegiatan pembangunan responsif gender dilakukan melalui analisis gender, sehingga masyarakat dan aparatur baik perempuan dan laki-laki, serta kelompok rentan sebagai penerima manfaat mendapatkan akses, partisipasi, kontrol/mengambil keputusan dan manfaat dari semua bidang pembangunan.

Berdasarkan hal tersebut, penyusunan Renstra ini dimaksudkan agar dapat mengarahkan semua program dan kegiatan yang dihasilkan senantiasa berorientasi pada hasil yang ingin dicapai sampai dengan tahun 2024. Perencanaan ini memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul sekaligus memuat tujuan, sasaran arah kebijakan dan strategi serta program dan kegiatan pokok yang akan dilaksanakan sampai tahun 2024. Dokumen Renstra ini merupakan rencana pembangunan jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang dalam pelaksanaannya akan menjadi acuan dalam menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah setiap tahun.

Berkaitan dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan instrumen pertanggungjawaban, Renstra ini merupakan langkah awal untuk melaksanakan program dan kegiatan BKD Provinsi Jawa Timur untuk melakukan pengukuran kinerjanya sebagaimana ketentuan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Pemerintah. Berdasarkan hal tersebut, menjadi landasan pemikiran untuk dilakukan penyusunan Renstra BKD Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024, dengan maksud untuk memudahkan dalam pengukuran capaian kinerja sesuai dengan kondisi yang sebenarnya sehingga dapat dilakukan penilaian akuntabilitas kinerja BKD Provinsi Jawa Timur.

1.2 Dasar Hukum Penyusunan

Dasar hukum penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2014–2019 adalah:

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4421);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4846);
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234);

8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir, dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
9. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4815);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114);

16. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6178);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
22. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009 Nomor 1 Seri E);
23. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Timur Tahun 2011 – 2031;

24. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 Nomor 1 Seri C, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 63), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2018 tentang Perubahan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2018 Nomor 1 Seri C, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 81);
25. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 7 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 Nomor 5 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 94);
26. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2019 tentang Pengarusutamaan Gender (Lembaran Daerah Tahun 2019 Nomor 7 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 96);
27. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 66 Tahun 2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Provinsi Jawa Timur;
28. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur;
29. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 116 Tahun 2016 tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur;
30. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 101 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur;

31. Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019.

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Renstra BKD Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 – 2024 dimaksudkan agar Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mempunyai pedoman perencanaan strategis dalam pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan kualitas pelayanan kepada masyarakat khususnya pelayanan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Tujuan disusunnya Renstra BKD Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 – 2024 adalah sebagai berikut:

1. Mengimplementasikan Visi, Misi dan agenda Gubernur terkait dengan tujuan, strategi, kebijakan dan capaian program yang tertuang dalam RPJMD Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 – 2024.
2. Sebagai pedoman dalam rangka pengembangan pelayanan di bidang kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

1.4 Sistematika

Dokumen Renstra BKD Provinsi Jawa Timur di susun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, dasar hukum, maksud dan tujuan lainnya, dan uraian singkat tentang sistematika penyusunan Renstra.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN

Dalam bab ini memuat tugas, fungsi dan struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, suberdaya Perangkat Daerah, kinerja pelayanan yang memuat capaian-

capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur periode sebelumnya, serta tantangan dan peluang yang dihadapi untuk pengembangan pelayanan perangkat daerah.

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU - ISU STRATEGIS

Memuat isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi dari BKD Provinsi Jawa Timur, serta telaah visi dan misi Gubernur, Renstra K/L, dan RTRW.

BAB IV : TUJUAN, DAN SASARAN

Dalam Bab ini menjelaskan tujuan dan sasaran untuk mewujudkan tujuan jangka menengah yang telah ditetapkan sampai akhir periode perencanaan.

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam periode perencanaan.

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Bab ini menjelaskan rencana program dan kegiatan serta indikator kinerja kelompok sasaran pendanaan indikatif selama periode perencanaan serta uraian program dan kegiatan yang merupakan penjabaran dari strategi dan kebijakan dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab ini menjelaskan indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima Tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII: PENUTUP

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Timur dan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 101 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, BKD Provinsi Jawa Timur mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di bidang kepegawaian serta tugas pembantuan, serta menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian;
- e. Pelaksanaan administrasi badan di bidang kepegawaian; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk melakukan tugas dan fungsi sebagaimana di atas, terdiri atas:

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat;
3. Bidang Perencanaan, Pengadaan, Pengolahan Data dan Sistem Informasi;
4. Bidang Pembinaan, Kesejahteraan dan Perlindungan Hukum Aparatur Sipil Negara;
5. Bidang Mutasi;
6. Bidang Pengembangan Aparatur Sipil Negara;

Dengan masing-masing uraian tugas sebagai berikut:

- 1) ***Sekretariat*** mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program, keuangan, hubungan masyarakat dan protokol.

Dengan fungsi:

- a. pengelolaan pelayanan administrasi umum dan perizinan;
- b. pengelolaan administrasi kepegawaian;
- c. pengelolaan administrasi keuangan;
- d. pengelolaan administrasi perlengkapan;
- e. pengelolaan aset dan barang milik negara/daerah;
- f. pengelolaan urusan rumah tangga, hubungan masyarakat dan protokol;
- g. pelaksanaan koordinasi penyusunan program, anggaran dan perundang-undangan;
- h. pelaksanaan koordinasi penyelesaian masalah hukum (non yustisia) di bidang kepegawaian;
- i. pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
- j. pengelolaan kearsipan dan perpustakaan;
- k. pelaksanaan monitoring serta evaluasi organisasi dan tatalaksana;
dan

l. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

1.1) Sub Bagian Tata Usaha, mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan pelaksanaan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-surat, penggandaan naskah-naskah dinas, kearsipan dan perpustakaan;
- b. menyiapkan bahan pelaksanaan urusan rumah tangga dan keprotokolan;
- c. menyiapkan bahan pelaksanaan tugas di bidang hubungan masyarakat;
- d. menyiapkan bahan penyusunan perencanaan kebutuhan kepegawaian mulai penempatan formasi, pengusulan dalam jabatan, usulan pensiun, peninjauan masa kerja, pemberian penghargaan, kenaikan pangkat, Sasaran Kerja Pegawai, Daftar Urutan Kepangkatan, Sumpah/Janji Aparatur Sipil Negara (ASN), Gaji Berkala, kesejahteraan, mutasi dan pemberhentian pegawai, diklat, ujian dinas, izin belajar, pembinaan kepegawaian dan disiplin pegawai, menyusun standar kompetensi pegawai, tenaga teknis dan fungsional dan menyelenggarakan pengelolaan administrasi ASN lainnya;
- e. menyiapkan bahan pelaksanaan penyusunan kebutuhan perlengkapan, pengadaan, perawatan, serta pengamanan perlengkapan dan aset;
- f. menyiapkan bahan penyelesaian masalah hukum (*non yustisia*) di bidang kepegawaian; dan
- g. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

1.2) Sub Bagian Penyusunan Program dan Anggaran, mempunyai tugas:

- a. menyiapkan bahan penghimpunan data dan menyiapkan bahan koordinasi penyusunan program;
- b. menyiapkan bahan pelaksanaan pengolahan data;
- c. menyiapkan bahan pelaksanaan perencanaan program;

- d. menyiapkan bahan penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan perundang-undangan;
- e. menyiapkan bahan penghimpunan data dan menyiapkan bahan perencanaan dan penyusunan anggaran serta kebijakan;
- f. menyiapkan bahan monitoring serta evaluasi organisasi dan tatalaksana; dan
- g. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

1.3) Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan pelaksanaan pengelolaan keuangan termasuk pembayaran gaji pegawai;
- b. menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi pelaksanaan kegiatan termasuk penyelesaian rekomendasi hasil pengawasan;
- c. menyiapkan bahan pelaksanaan pengelolaan akuntansi keuangan;
- d. menyiapkan bahan pelaksanaan pengadministrasian dan penatausahaan keuangan;
- e. menyiapkan bahan menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan pengelolaan keuangan;
- f. menyiapkan bahan pengadministrasian asset dan menyusun laporan pertanggungjawaban atas barang- barang inventaris;
- g. menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi pemanfaatan dan penghapusan serta penatausahaan barang milik negara/daerah; dan
- h. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

2) ***Bidang Perencanaan, Pengadaan, Pengolahan Data dan Sistem Informasi*** mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan perencanaan, pengembangan sistem informasi, dan pengadaan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dengan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis perencanaan formasi, sistem informasi dan pengadaan ASN;
- b. pelaksanaan penerimaan ASN dan pendidikan kedinasan;
- c. pengelolaan data dan informasi ASN berbasis teknologi informasi di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota;
- d. pelaksanaan koordinasi pengolahan data, pengembangan, dan pembangunan sistem informasi manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota;
- e. pelaksanaan pembinaan perencanaan, pengembangan sistem informasi dan pengadaan ASN;
- f. pelaksanaan monitoring, evaluasi, pelaporan dan hasil analisis data perencanaan dan formasi, pengolahan data, pengembangan sistem informasi serta seleksi dan pengadaan; dan
- g. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

2.1) Sub Bidang Perencanaan dan Formasi, mempunyai tugas:

- a. Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis perencanaan dan formasi ASN;
- b. Menyiapkan bahan penetapan formasi sebagai bahan pertimbangan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai;
- c. menyiapkan bahan pemetaan kebutuhan jabatan administrasi dan jabatan fungsional;
- d. menyiapkan bahan pembinaan dan melaksanakan koordinasi penyusunan rencana kebutuhan dan penetapan formasi;
- e. menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta menyusun laporan dan hasil analisis data pelaksanaan perencanaan dan formasi; dan
- f. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

- 2.2) Sub Bidang Seleksi dan Pengadaan, mempunyai tugas:
- a. Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis seleksi dan pengadaan ASN;
 - b. Menyiapkan bahan koordinasi seleksi dan pengadaan ASN dan pendidikan kedinasan;
 - c. menyiapkan bahan pembinaan pengadaan ASN dan pendidikan kedinasan;
 - d. menyiapkan bahan penerimaan ASN dan Pendidikan Kedinasan;
 - e. menyiapkan bahan pemberkasan persyaratan penetapan Nomor Induk Pegawai;
 - f. menyiapkan bahan penetapan keputusan pengangkatan Calon Pegawai ASN dan atau Pegawai ASN;
 - g. menyiapkan bahan analisis penetapan kebutuhan formasi dan pengadaan pegawai;
 - h. menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta menyusun laporan dan hasil analisis data pengolahan data dan sistem informasi; dan
 - i. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang
- 2.3) Sub Bidang Pengolahan Data dan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara, mempunyai tugas:
- a. Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis pengolahan data dan sistem informasi;
 - b. Menyiapkan bahan koordinasi pengolahan data dan pengembangan sistem informasi manajemen pegawai ASN yang terintegrasi;
 - c. menyiapkan bahan perekaman dan pengolahan data ASN;
 - d. menyiapkan bahan dan melaksanakan analisis data bahan kebijakan manajemen pegawai ASN;
 - e. menyiapkan bahan pengembangan dan pembangunan sistem informasi data ASN;

- f. menyiapkan bahan pembinaan dan melaksanakan koordinasi pengelolaan data dan informasi ASN berbasis teknologi informasi;
- g. menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta menyusun laporan dan hasil analisis data pengolahan data dan sistem informasi; dan
- h. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

3) ***Bidang Pembinaan, Kesejahteraan dan Perlindungan Hukum Aparatur Sipil Negara*** mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan, pengawasan, pembinaan dan penegakan disiplin, pengembangan jiwa korsa, peningkatan kesejahteraan dan penilaian kinerja serta melaksanakan perlindungan hukum bagi ASN dan penguatan kelembagaan Korps ASN.

Dengan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis penegakan disiplin, kode etik ASN, pengembangan jiwa korsa, peningkatan kesejahteraan, penilaian kinerja serta perlindungan hukum bagi ASN dan penguatan kelembagaan Korps ASN;
- b. pengoordinasian penyelesaian kasus-kasus pelanggaran kepegawaian;
- c. pelaksanaan pengawasan, pembinaan, penegakan disiplin, kode etik dan jiwa korsa ASN;
- d. pelaksanaan konseling kasus-kasus pelanggaran ASN;
- e. pelaksanaan kesejahteraan dan penilaian kinerja ASN;
- f. pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi ASN;
- g. pelaksanaan tata hubungan kerja di bidang administrasi dengan kepengurusan KORPRI di setiap jenjang/tingkatan kepengurusan;
- h. menyiapkan bahan dan melaksanakan pemberian penghargaan dan tanda jasa bagi ASN;

- i. pelaksanaan fasilitasi Dewan Pengurus KORPRI Provinsi Jawa Timur;
 - j. pelaksanaan monitoring, evaluasi, pelaporan dan hasil analisis data penegakan disiplin, penilaian kinerja, kesejahteraan ASN; dan
 - k. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.
- 3.1) Sub Bidang Disiplin dan Jiwa Korsa, mempunyai tugas:
- a. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis penegakan disiplin, jiwa korsa dan kode etik ASN;
 - b. menyiapkan bahan koordinasi penegakan disiplin, jiwa korsa dan kode etik ASN;
 - c. menyiapkan bahan dan melaksanakan pencegahan, penindakan, penegakan serta penanganan pelanggaran disiplin dan kode etik ASN;
 - d. menyiapkan bahan laporan dan evaluasi penyelenggaraan presensi pegawai ASN;
 - e. menyiapkan bahan usulan dan penetapan status dan kedudukan hukum pegawai;
 - f. menyiapkan bahan penyelesaian permohonan perkawinan kedua dan seterusnya dan atau perceraian pegawai ASN;
 - g. menyiapkan bahan penyelesaian administrasi dan memberikan pelayanan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara;
 - h. menyiapkan bahan melaksanakan sumpah/janji ASN;
 - i. menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil analisis data penegakan disiplin, jiwa korsa dan kode etik ASN; dan
 - j. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.
- 3.2) Sub Bidang Kesejahteraan dan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara, mempunyai tugas:
- a. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis peningkatan kesejahteraan dan penilaian kinerja ASN;

- b. menyiapkan bahan koordinasi peningkatan kesejahteraan dan penilai kinerja ASN;
 - c. menyiapkan bahan fasilitasi pelaksanaan peningkatan kesejahteraan dan penilai kinerja ASN;
 - d. menyiapkan bahan pemrosesan cuti dan izin ke luar negeri bagi ASN dengan biaya diluar tanggungan Negara;
 - e. menyiapkan bahan fasilitasi pemberian Kartu Taspen, dan Kartu Perlindungan Kesehatan;
 - f. menyiapkan bahan pemberian penghargaan dan tanda jasa bagi ASN;
 - g. menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil analisis data kesejahteraan dan penilaian kinerja ASN; dan
 - h. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.
- 3.3) Sub Bidang Perlindungan Hukum dan Kelembagaan Korps ASN, mempunyai tugas:
- a. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan perlindungan hukum dan kelembagaan korps ASN;
 - b. menyiapkan bahan koordinasi perlindungan hukum dan kelembagaan korps ASN;
 - c. menyiapkan bahan konsultasi dan pendampingan hukum bagi anggota korps ASN;
 - d. menyiapkan bahan tata hubungan kerja dibidang administrasi dengan kepengurusan Korpri disetiap jenjang/tingkatan kepengurusan dan melaksanakan fasilitasi Dewan Pengurus Korpri Provinsi Jawa Timur;
 - e. menyiapkan bahan peningkatan kelembagaan korps ASN;
 - f. menyiapkan bahan fasilitasi kerja sama dan kemitraan lembaga korps ASN dengan pihak ketiga;
 - g. menyiapkan bahan fasilitasi pemberian kartu pegawai, kartu istri/ suami;

- h. menyiapkan bahan sosialisasi perundang-undangan bagi ASN;
- i. menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil analisis data di bidang perlindungan hukum dan kelembagaan korps ASN;
- j. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

4) **Bidang Mutasi** mempunyai tugas pengusulan dan penetapan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai dalam jabatan, kepangkatan dan pemberhentian pegawai yang mencapai Batas Usia Pensiun (BUP), meninggal dunia, keuzuran jasmani dan Atas Permintaan Sendiri (APS), di lingkungan Provinsi/Kabupaten/Kota dalam/antar provinsi sesuai formasi yang telah ditetapkan dan menyiapkan bahan pelantikan, serah terima jabatan, serta pembinaan jabatan administrasi dan jabatan fungsional.

Dengan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis pemrosesan perpindahan dan pemberhentian pegawai dalam jabatan, kepangkatan serta pemberhentian pegawai yang telah mencapai BUP, meninggal dunia, keuzuran jasmani dan APS;
- b. pelaksanaan koordinasi perpindahan dan pemberhentian pegawai dalam jabatan, kepangkatan serta pemberhentian pegawai yang telah mencapai BUP, meninggal dunia, keuzuran jasmani dan APS;
- c. pelaksanaan pemberhentian pegawai yang telah mencapai BUP, meninggal dunia, keuzuran jasmani dan APS;
- d. pelaksanaan pelantikan dan serah terima jabatan;
- e. pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan pimpinan tinggi, administrasi, dan fungsional serta pertimbangan penetapan pengangkatan pemindahan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan;
- f. pembinaan jabatan administrasi dan fungsional;

- g. pelaksanaan monitoring, evaluasi, pelaporan dan hasil analisis data pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan pimpinan tinggi, administrasi, dan fungsional serta pertimbangan penetapan pengangkatan pemindahan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan; dan
- h. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

4.1) Sub Bidang Perpindahan dan Pensiun, mempunyai tugas:

- a. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis perpindahan dan pemberhentian/pensiun pegawai;
- b. menyiapkan bahan koordinasi, pemrosesan dan menetapkan perpindahan pegawai ASN antar unit kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi dan antar Kabupaten/Kota sesuai penetapan formasi;
- c. menyiapkan bahan usulan dan pelaksanaan pemberhentian pegawai yang telah mencapai BUP, meninggal dunia, keuzuran jasmani dan APS;
- d. menyiapkan bahan pemrosesan usulan perpindahan pegawai ASN antar Kabupaten/Kota antar Provinsi dan sebaliknya;
- e. menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta menyusun laporan dan hasil analisis data pelaksanaan perpindahan dan pensiun sesuai yang ditetapkan; dan
- f. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

4.2) Sub Bidang Kepangkatan, mempunyai tugas:

- a. Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis kepangkatan pegawai ASN;
- b. Menyiapkan bahan koordinasi proses usul kenaikan pangkat, dan penambahan masa kerja bagi pegawai ASN;
- c. Menyiapkan bahan pertimbangan penetapan kenaikan pangkat pegawai sesuai penetapan formasi;
- d. menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta menyusun laporan dan hasil analisis data kepangkatan; dan

e. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

4.3) Sub Bidang Jabatan, mempunyai tugas:

- a. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis kebutuhan jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional;
- b. menyiapkan bahan koordinasi pertimbangan penetapan pengangkatan, dan pemberhentian dari dan dalam jabatan ASN sesuai penetapan formasi;
- c. menyiapkan bahan pengangkatan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan pimpinan tinggi, administrasi, dan fungsional sesuai penetapan formasi;
- d. menyiapkan bahan persiapan pelantikan dan serah terima jabatan;
- e. menyiapkan bahan pemrosesan penerbitan keputusan pengangkatan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan pimpinan tinggi, administrasi, dan fungsional;
- f. menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta menyusun laporan dan hasil analisis data pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan ASN; dan
- g. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

5) ***Bidang Pengembangan Aparatur Sipil Negara*** mempunyai tugas melakukan peningkatan pengembangan karier pegawai ASN, meliputi penyusunan standar kompetensi pegawai, pengembangan pola karir, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan.

Dengan fungsi:

- a. perumusan dan penyusunan kebijakan teknis pengembangan ASN;
- b. perencanaan dan pengoordinasian pengembangan karir ASN
- c. penyusunan dan pengembangan standar kompetensi manajerial, kompetensi sosio kultural, kompetensi teknis dan kompetensi pemerintahan;

- d. pelaksanaan penilaian kompetensi ASN;
- e. perencanaan pengembangan dan pembinaan karir ASN melalui izin belajar dan tugas belajar ASN sebagai bahan pemberian izin belajar dan penetapan keputusan tugas belajar serta pemagangan ASN;
- f. pelaksanaan pengendalian, evaluasi, monitoring terhadap penyusunan standar kompetensi, penilaian kompetensi, dan pengembangan karir ASN; dan
- g. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

- 5.1) Sub Bidang Penyusunan Standar Kompetensi, mempunyai tugas:
- a. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis penyusunan standar kompetensi manajerial, kompetensi sosio kultural, kompetensi teknis dan kompetensi pemerintahan;
 - b. melaksanakan koordinasi penyusunan standar kompetensi manajerial, kompetensi sosio kultural, kompetensi teknis dan kompetensi pemerintahan;
 - c. menyiapkan bahan desain pengembangan kompetensi ASN;
 - d. menyusun laporan serta hasil analisis data penyusunan standar kompetensi manajerial, kompetensi sosio kultural, kompetensi teknis dan kompetensi pemerintahan;
 - e. melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan penetapan standar kompetensi manajerial, kompetensi sosio kultural, kompetensi teknis dan kompetensi pemerintahan; dan
 - f. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang
- 5.2) Sub Bidang Penilaian Kompetensi, mempunyai tugas:
- a. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis penilaian kompetensi ASN;
 - b. mengidentifikasi, menyusun instrumen dan analisis kebutuhan penilaian kompetensi ASN;
 - c. menyiapkan bahan koordinasi pendataan dan usulan peserta penilaian kompetensi ASN;

- d. menyiapkan bahan pelaksanaan kerjasama antar lembaga dalam penilaian kompetensi ASN;
- e. menyiapkan bahan dan metode penilaian kompetensi ASN;
- f. menyiapkan bahan penetapan pemetaan potensi pegawai ASN;
- g. menyiapkan bahan hasil penilaian kompetensi bahan manajemen talenta;
- h. melaksanakan penilaian pindah jabatan bagi jabatan pelaksana;
- i. melaksanakan pelayanan psikologi dan konsultasi pengembangan karir ASN;
- j. menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan serta hasil analisis data pelaksanaan penilaian kompetensi ASN; dan
- k. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang

5.3) Sub Bidang Pengembangan Karier, mempunyai tugas:

- a. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis pengembangan karir ASN;
- b. menyiapkan bahan koordinasi pengembangan karir melalui penetapan pola karir ASN;
- c. melaksanakan analisis kebutuhan pengembangan ASN dan menyiapkan data peserta pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan ASN;
- d. menyiapkan dan melaksanakan pemrosesan pengembangan karir ASN melalui izin belajar, tugas belajar dan pemagangan ASN sesuai dengan formasi;
- e. menyiapkan bahan penetapan pemetaan pola karir pegawai ASN;
- f. menyiapkan bahan dan melaksanakan ujian dinas, ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dan ujian seleksi kenaikan pangkat pembina berdasarkan penetapan formasi;
- g. melaksanakan monitoring, evaluasi serta pelaporan hasil analisis data pelaksanaan pengembangan karir ASN; dan

h. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang

Untuk lebih jelasnya bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagaimana termuat dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 101 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai berikut:

Gambar 2.1
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Jawa Timur



2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya BKD Provinsi Jawa Timur harus didukung oleh sumber daya baik berupa sumber daya manusia/aparatur, dan sarana prasarana yang memadai.

Dukungan SDM aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berdasarkan keadaan bulan Juni 2019 sebanyak 123 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.

Klasifikasi ini juga menyesuaikan dengan ketentuan dalam pedoman perencanaan penganggaran responsif gender, yaitu data terpilah antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Data tersebut nantinya juga digunakan dalam analisis gender untuk dapat menetapkan kebijakan, program dan kegiatan yang responsif gender.

Berikut adalah data sumber daya aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berdasarkan beberapa klasifikasi, yaitu:

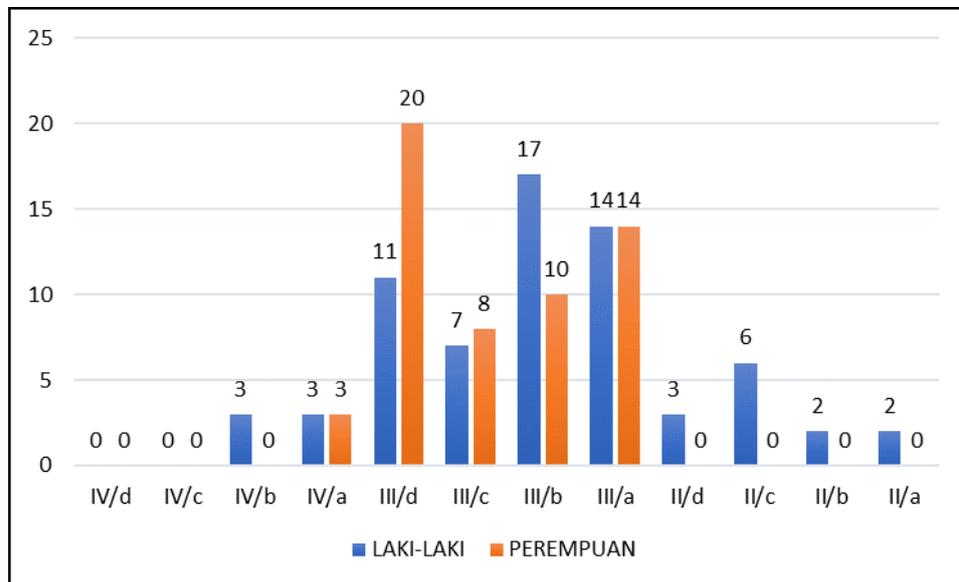
a. Berdasarkan Golongan Ruang

Tabel 2.1
Rekapitulasi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur
Berdasarkan Golongan Ruang menurut Jenis Kelamin

No	GOL RUANG	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1.	IV/d	0	0
2.	IV/c	0	0
3.	IV/b	3	0
4.	IV/a	3	3
5.	III/d	11	20
6.	III/c	7	8
7.	III/b	17	10
8.	III/a	14	14
9.	II/d	3	0
10.	II/c	6	0
11.	II/b	2	0
12.	II/a	2	0
	TOTAL	68	55

Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Juni 2019

Grafik 2.1
Komposisi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur
Berdasarkan Golongan Ruang menurut Jenis Kelamin



Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Juni 2019

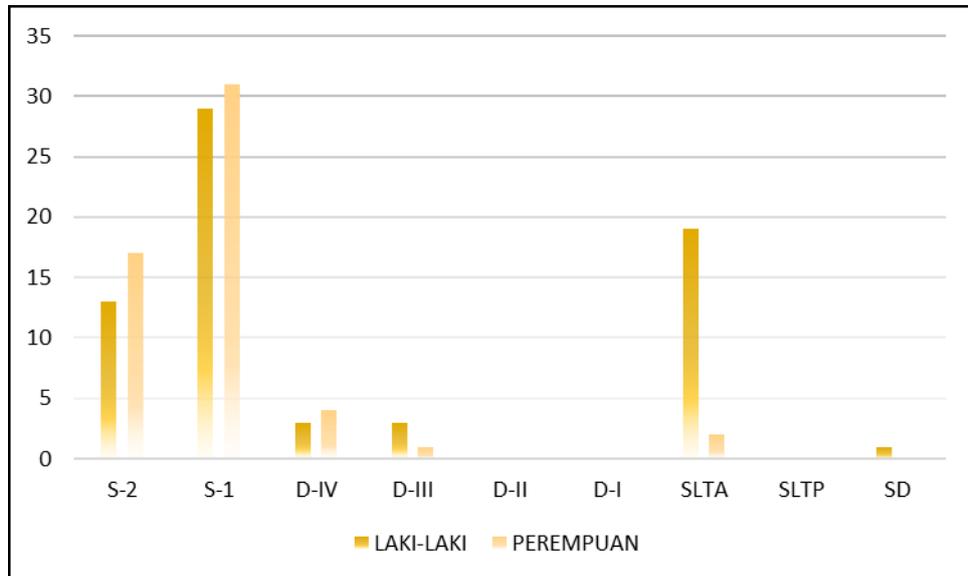
b. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 2.2
Rekapitulasi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur
Berdasarkan Pendidikan menurut Jenis Kelamin

NO.	PENDIDIKAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1.	S-2	13	17
2.	S-1	29	31
3.	D-IV	3	4
4.	D-III	3	1
5.	D-II	0	0
6.	D-I	0	0
7.	SLTA	19	2
8.	SLTP	0	0
9.	SD	1	0
	TOTAL	68	55

Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Juni 2019

Grafik 2.2
Komposisi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur
Berdasarkan Pendidikan menurut Jenis Kelamin



Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Juni 2019

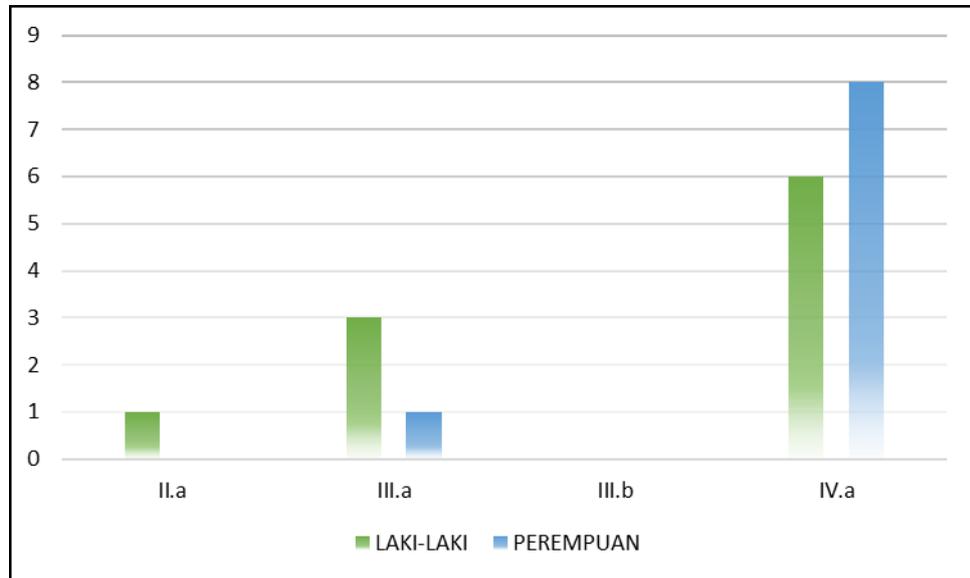
c. Berdasarkan Eselon

Tabel 2.3
Rekapitulasi Data Pegawai BKD Prov.Jatim Berdasarkan Eselon
Menurut Jenis Kelamin

NO.	ESELON	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1.	II.a	1	0
2.	III.a	3	1
3.	III.b	0	0
4.	IV.a	6	8
	TOTAL	10	9

Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Juni 2019

Grafik 2.3
Komposisi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur
Berdasarkan Eselon menurut Jenis Kelamin



Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Juni 2019

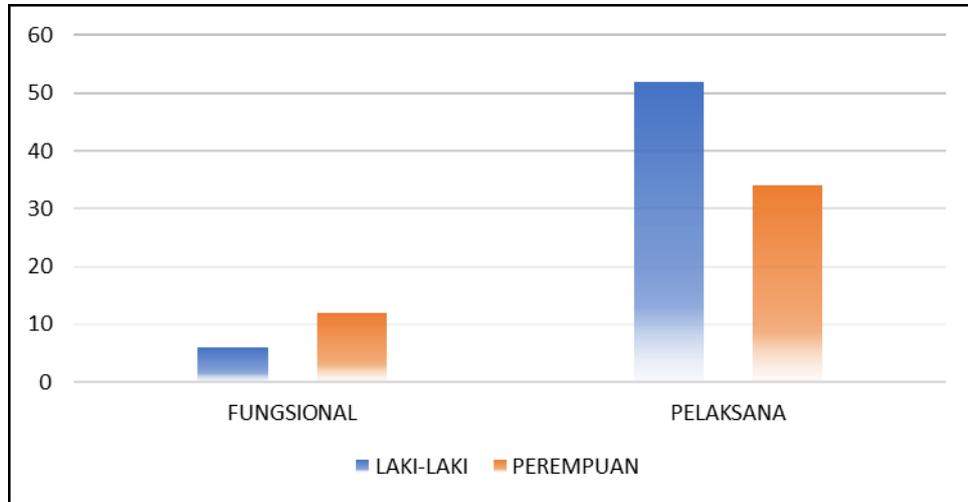
d. Berdasarkan Jenis Jabatan (Fungsional dan Pelaksana)

Tabel 2.4
Rekapitulasi Data Pegawai BKD Prov.Jatim Berdasarkan Jabatan
Menurut Jenis Kelamin

NO.	JABATAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1.	FUNGSIONAL	6	12
2.	PELAKSANA	52	34
	TOTAL	58	46

Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Juni 2019

Grafik 2.4
Komposisi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur
Berdasarkan Jenis Jabatan menurut Jenis Kelamin



Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Juni 2019

e. Berdasarkan Jenis Rentang Usia

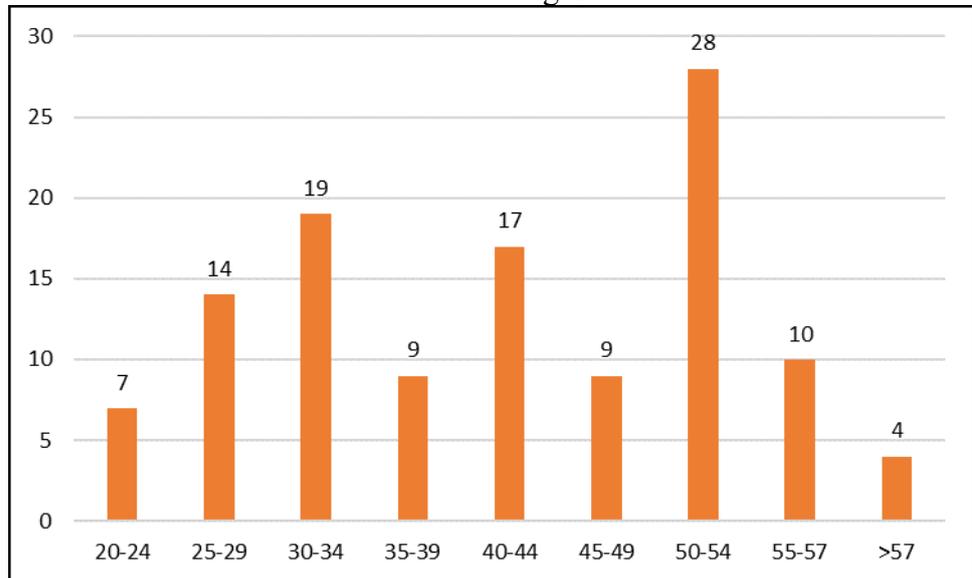
Tabel 2.5
Rekapitulasi Data Pegawai BKD Prov.Jatim
Berdasarkan Rentang Usia

No.	USIA	JUMLAH
1	20-24	7
2	25-29	14
3	30-34	19
4	35-39	9
5	40-44	17
6	45-49	9
7	50-54	28
8	55-57	10
9	55-57	14

Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Juni 2019

Grafik 2.5

Komposisi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur
Berdasarkan Rentang Usia



Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Juni 2019

f. Berdasarkan Jenis Kelamin

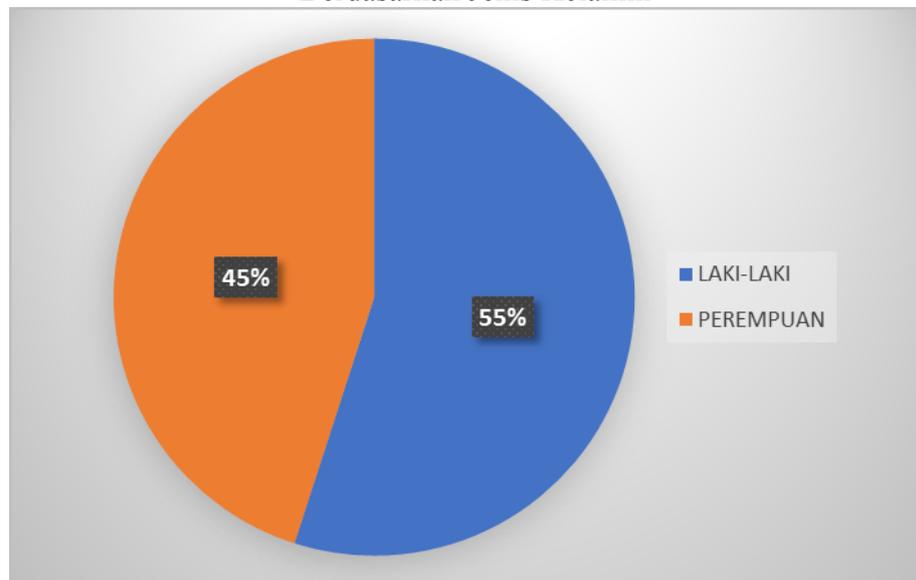
Tabel 2.6

Rekapitulasi Data Pegawai BKD Prov.Jatim
Berdasarkan Jenis Kelamin

NO.	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1.	LAKI-LAKI	68
2.	PEREMPUAN	55
	TOTAL	123

Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Juni 2019

Grafik 2.6
Komposisi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur
Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Juni 2019

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 60 orang adalah berpendidikan Sarjana (S1) dan 30 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.

Sedangkan persentase jumlah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berdasarkan Golongan menunjukkan bahwa Pegawai dengan Golongan III merupakan golongan pegawai terbanyak yaitu 101 orang dengan persentase 82,11%, dari jumlah total pegawai yaitu sebanyak 123 orang untuk Golongan IV sebanyak 9 orang dengan persentase 7 %, golongan II sebanyak 13 orang dengan persentase 13 %.

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: 55 % pegawai laki-laki dan 45 % pegawai perempuan

Sumber daya aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dengan latar belakang pendidikan dan kepangkatan sebagai berikut ini:

Tabel 2.7
Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur
Triwulan II Tahun 2019

NO	NAMA	PANGKAT	JENJANG	ESELON	NAMA JABATAN
1	ANOM SURAHNO, S.H., M.Si.	IV/b	S-2	II.a	KEPALA BADAN
2	Drs. BAKTIYAR BUDIYO E., M.M.	IV/b	S-2	III.a	SEKRETARIS
3	HASYIM ASYHARI, S.Sos., M.Si.	IV/b	S-2	III.a	KEPALA BIDANG
4	SUMARIJANTO, S.H.	IV/a	S-1	III.a	KEPALA BIDANG
5	KOMBONG PASULU, S.H, MM	IV/a	S-2	III.a	KEPALA BIDANG
6	TRI HEROE KOENTJORO, S.Sos, M.M.	IV/a	S-2	IV.a	KEPALA SUB BIDANG
7	NINIK SETIASIH, S.H., M.H.	IV/a	S-2	IV.a	KEPALA SUB BAGIAN
8	Drs. TRI YUWONO, M.Si.	IV/a	S-2	IV.a	KEPALA SUB BIDANG
9	ANDAYANI SRI O. H, S.Psi., M.Psi.	IV/a	S-2	IV.a	KEPALA SUB BIDANG
10	ANIE SUSI LESTARI, S.E., M.Si.	IV/a	S-2	IV.a	KEPALA SUB BIDANG
11	TRI FATMAWATI, S.H.	III/d	S-1		Penyusun Rencana Mutasi
12	SUTJIATI, S.H.	III/d	S-1		Penyusun Rencana Mutasi
13	MOH. NUR ALI, S.H.	III/d	S-1		Penyusun Rencana Mutasi
14	DYAH TRIKORANINGSIH, S.IP.	III/d	S-1		Penyusun Rencana Mutasi
15	HENDRI SYUHARYADI, S.H.	III/d	S-1		Penyusun Rencana Mutasi
16	SUSIANTO, S.E.	III/d	S-1	IV.a	KEPALA SUB BIDANG
17	Drs. EC MH.YULIANTO	III/d	S-1		Pengadministrasi Umum
18	WIWIEK HERLINA, S.E.	III/d	S-1	IV.a	KEPALA SUB BIDANG
19	TRI CAHYONO, S.Sos., M. Ak.	III/d	S-2	IV.a	KEPALA SUB BIDANG
20	RIA ELISABETH, S.Sos.	III/d	S-1		Pengelola Formasi dan Pengadaan Pegawai
21	RETNO AMBARWATI, S.Sos	III/d	S-1		Penyusun Bahan Penyuluhan Hukum
22	Dra. DECI DARIA, S.Sos.	III/d	S-1	IV.a	KEPALA SUB BAGIAN
23	INDAH SULISTYO, S.H.	III/d	S-1		Penyusun laporan Keuangan
24	H. WINARNO, S.T.	III/d	S-1		Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
25	YULIARSIH, S.H.	III/d	S-1		Penyusun Rencana Mutasi
26	SAIMA HANAFI, S.H.	III/d	S-1		Penyusun Rencana Mutasi
27	DWI HERIYANTO, S.H., M.Si.	III/d	S-2		Pengelola Formasi dan Pengadaan Pegawai
28	SAPTARINA NOVILAWATI, S.E	III/d	D-III		Pengolah Data
29	MOCH. SULIHUDDIN, S.Sos.	III/d	S-1	IV.a	KEPALA SUB BIDANG

NO	NAMA	PANGKAT	JENJANG	ESELON	NAMA JABATAN
30	ADINA FIBRIANI, S.E., M.Ak.	III/d	S-2	IV.a	KEPALA SUB BIDANG
31	DINA NUR HASTUTI, S.H., M.M.	III/d	S-2		Analisis Pengembangan SDM Aparatur
32	FANI DAMAYANTI, S.Kom., M.T.	III/d	S-2		Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan
33	MUTI AMINA, S.E, M.M	III/d	S-2		Analisis Pengembangan SDM Aparatur
34	DANAR ANDRIYANTO, S.Sos.	III/d	S-1	IV.a	KEPALA SUB BIDANG
35	SRI HARYUNI, SE, M.HP.	III/d	S-2		Bendahara
36	RIA TRIANAMIKI, S.T., M.M.	III/d	S-2	IV.a	KEPALA SUB BIDANG
37	JULIA MAHARANI, S.H., M.Kn.	III/d	S-2		Analisis Pengembangan SDM Aparatur
38	DEWI PRASETYO, S.Psi.	III/d	S-1		Analisis Kompetensi
39	AHMAD HARIS FUADY, S.T., M.Eng.	III/d	S-2		Perancang Sistem Informasi Kepegawaian
40	IZMA FARDIANA AFFANTI, S.E	III/d	S-1	IV.a	KEPALA SUB BAGIAN
41	JANUAR DWI PURWANTO, S.Psi., M.Psi., Psikolog	III/d	S-2		Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur Keahlian Ahli Muda (III/c)
42	MUHAMMAD ROIN, S.Ag.	III/c	S-1		Penyusun Bahan Penyuluhan Hukum
43	SUPRIADI, S.Sos.	III/c	S-1		Bendahara
44	HARI PURNOMO, S.H.	III/c	S-1		Penyusun laporan Keuangan
45	DIAN SETIATI, S.E.	III/c	S-1		Penyusun Rencana Mutasi
46	ROCHMAT ARIEF EFFENDI, S.H.	III/c	S-1		Penyusun Rencana Mutasi
47	RATIMIN, S.H.	III/c	S-1		Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
48	DIAN SULISTYORINI, S.E., M.Si.	III/c	S-2		Analisis Pengembangan SDM Aparatur
49	HERU CHAERUSSALAEH, S.E.	III/c	S-1		Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran
50	MUHAMMAD NIZAR MULIAWAN, S.IP. MA	III/c	S-2		Penyusun Bahan Penyuluhan Hukum
51	DITA SORAIYA, S.E.	III/c	S-1		Analisis Kepegawaian Keahlian Ahli Muda (III/c)
52	ANGGA FITRI VALINA HARTONO, S.E., M.A.	III/c	S-2		Analisis Kepegawaian Keahlian Ahli Muda (III/c)
53	RISKI DYAH NORMASARI, S.H.	III/c	S-1		Bendahara
54	NURUL MUKHLISHAH, S.Psi.	III/c	S-1		Analisis Kinerja
55	IKA PUJI LESTARI, S.E., M.M.	III/c	S-2		Analisis Pengembangan SDM Aparatur
56	SULISTIANI, S.E.	III/c	S-1		Penyusun laporan Keuangan
57	SOEPRIJO HAMBODO	III/b	SLTA		Penyusun Rencana Mutasi
58	MASLICHAN	III/b	SLTA		Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
59	RAPIYONO	III/b	SLTA		Pengadministrasi Umum
60	SUDJATMIKO	III/b	SLTA		Pengelola Formasi dan Pengadaan Pegawai
61	SUKITO	III/b	SLTA		Penyusun Rencana Mutasi
62	HANAFA IBRAHIM	III/b	SLTA		Analisis Pelanggaran Disiplin
63	NURHAYATI	III/b	SLTA		Pengadministrasi Umum
64	WIDODO BUDI ATMOKO	III/b	SLTA		Pengolah Data
65	WAGIRAN	III/b	SLTA		Pengelola Kepegawaian
66	PURWANINGSIH	III/b	SLTA		Pengadministrasi Umum

NO	NAMA	PANGKAT	JENJANG	ESELON	NAMA JABATAN
67	SOEDJATMIKO	III/b	S-1		Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris
68	TOTOK RIDWAN, S.E.	III/b	S-1		Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris
69	MAHARIYANTI, S.E.	III/b	S-1		Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris
70	PUTRI TYTAN ROLANDA, S.H.	III/b	S-1		Analisis Kepegawaian Keahlian Ahli Pertama (III/b)
71	ICA KARLINA, S.T., M.PWK	III/b	S-2		Perencana Keahlian Ahli Pertama (III/b)
72	LUTFI ZULKARNA'IN, S.AP.	III/b	S-1		Penyusun laporan Keuangan
73	IIN ARDIYANI, S.AP.	III/b	S-1		Penyusun Rencana Mutasi
74	RAJMA TRI HANDOKO, S.IP.	III/b	S-1		Analisis Kepegawaian Keahlian Ahli Pertama (III/b)
75	FARISTIAN MARGA NARINTA, S.H., MPA (ENHANCED)	III/b	S-2		Analisis Kepegawaian Keahlian Ahli Pertama (III/b)
76	EKA YULI PRATIWI, S.Psi., M.M.	III/b	S-2		Analisis Kepegawaian
77	GUNTUR BAGUS TRI ATMOJO, S.STP, M.Sos	III/b	S-2		Analisis Pengembangan SDM Aparatur
78	HANA CEMPAKA PUTRI HALIM, S.STP.	III/b	D-IV		Penyusun laporan Keuangan
79	YUDI JIHWINDRIYO, S.STP., M.Sos	III/b	S-2		Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur
80	BAGUS UDIANSYAH PERMANA, S.STP, M.Sos	III/b	S-2		Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran
81	THOMAS TRI ARDHIANTO, S.Kom.	III/b	S-1		Penyusun Rencana Mutasi
82	ARUM LISTYA PUSPITA, S.PSi.	III/b	S-1		Penyusun Rencana Mutasi
83	MOCHAMAD DIMAS RACHMANDIKA, S.STP.	III/b	D-IV		Pengelola Formasi dan Pengadaan Pegawai
84	DEASY RAHMAYOSHE RISTYANA, S.IP	III/a	S-1		Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan
85	FITRI ALAYDRUS, S.STP	III/a	D-IV		Bendahara
86	BRIAN RAFIOCTA SUKMANA, S.STP	III/a	D-IV		Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris
87	SUDARSONO	III/a	S-1		Analisis Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Aparatur
88	SUTARNI, SH	III/a	SLTA		Penyusun Rencana Mutasi
89	DIDIK HARMANI, SE	III/a	S-1		Ajudan
90	PRABOWO DWI SAPUTRO	III/a	D-III		Pengolah Data
91	NORINDINI DEWI SALYASARI, S.Kom	III/a	S-1		Peneliti Keahlian Ahli Pertama (III/a)
92	MADE OIKA KAWISWARA, S.STP	III/a	D-IV		Pengelola Formasi dan Pengadaan Pegawai
93	HANNI DWI REVITA SARI, S.STP	III/a	S-1		Analisis Kinerja
94	PERMANA FADDYAH SARI HAKIM	III/a	S-1		Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
95	DANI MARDIYANA, S.STP	III/a	S-1		Analisis Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Aparatur
96	NIDAUL HIDAYAH, S.STP	III/a	D-IV		Pengelola Formasi dan Pengadaan Pegawai
97	RATNA SARI, S.STP	III/a	D-IV		Pengelola Data Pelaksanaan Program dan Anggaran
98	DELLA PUTRI RIZKYTA, S.Psi.	III/a	S-1		Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur
99	BAYU PRASETYO, S.Sos	III/a	S-1		Analisis Kepegawaian
100	ALICIA PUSPITASARI, S.Psi.	III/a	S-1		Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur
101	RACHMA SRI AGUSTIN, S.E	III/a	S-1		Analisis Kepegawaian

NO	NAMA	PANGKAT	JENJANG	ESELON	NAMA JABATAN
102	INTAN APRILIA DIANA PUTRI, S.E.	III/a	S-1		Analisis Kepegawaian
103	DANU WICAKSONO, S.Psi.	III/a	S-1		Auditor Kepegawaian Keahlian Ahli Pertama (III/a)
104	ARIF MIFTAHUN NASIH, S.E.	III/a	S-1		Auditor Kepegawaian Keahlian Ahli Pertama (III/a)
105	ALMIRA DHINAR VIOLLAN, S.M.	III/a	S-1		Auditor Kepegawaian Keahlian Ahli Pertama (III/a)
106	AKHMAD FATONI BUDIRAHARJO, S.Psi.	III/a	S-1		Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur
107	RIZKY AMELIA, S.Psi.	III/a	S-1		Analisis Jabatan
108	NOVAN ARIANSYAH, S.Kom	III/a	S-1		Pengelola Keamanan Sistem Informasi
109	IPUT TAUFIQURROHMAN SUWARTO, S.Kom	III/a	S-1		Pengelola Teknologi Informasi
110	ZHULFI BAJRA WIKJATMIKO, S.Kom.	III/a	S-1		Pengelola Teknologi Informasi
111	HARY GUNAWAN	II/d	SLTA		Penyusun Rencana Mutasi
112	AGIL SUKMA AFFANDY, A.Md.	II/d	D-III		Pengelola Akuntansi
113	SATYO PRAMONO, A.Md.	II/d	D-III		Teknisi Peralatan, Listrik dan Elektronika
114	MUKHAMAD IRAWAN	II/c	SLTA		Petugas Keamanan
115	ADI SANTOSO	II/c	SLTA		Petugas Keamanan
116	IMAM BAGUS NUGROHO	II/c	SLTA		Pengadministrasi Umum
117	ANDRI PURDIONO	II/c	SLTA		Pengelola Disiplin Pegawai
118	SUWARI	II/c	SLTA		Pengolah Data
119	MOCHAMMAD ACHSIN	II/c	SLTA		Penyusun Rencana Mutasi
120	GATOT WIRASTIKO	II/b	SLTA		Pengadministrasi Umum
121	ADITIYA BAGUS SANTOSO	II/b	SLTA		Pengolah Data
122	SUBANDRIO	II/a	SD		Pengolah Data
123	SUMINTO	II/a	SLTA		Petugas Keamanan

Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Juni 2019

Selain sumber daya aparatur, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya BKD Provinsi Jawa Timur juga didukung sarana dan prasarana perkantoran. Sarana prasarana merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dalam hubungan langsung dengan pelayanan kepegawaian yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan pelayanan publik memerlukan sekali sarana dan prasarana, baik itu perlengkapan, peralatan, kendaraan operasional pelayanan, jaringan komunikasi, tempat duduk tamu, TV, dan sarana pendukung pelayanan lainnya harus memadai dan sesuai standar pelayanan agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa pelayanan kepegawaian.

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

Tabel 2.8
Sarana dan Prasarana BKD Provinsi Jawa Timur
Terkait langsung dengan pelayanan

No.	Nama barang	Jumlah	Ket
1.	Tanah		
2.	Bangunan	8 Bangunan	baik
3.	Komputer	109 Unit	baik
4.	Portal jaringan (Web site)	1 paket	aktif
5.	Ruang front desk pelayanan	1 ruangan	baik
6.	Meja tamu	8 Set	baik
8.	Kendaraan operasional		
	a. Roda 4	17 Buah	baik
	b. Roda 2	13 Buah	baik
9.	Genset dan rumah genset	1 paket	baik

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKD 2019

2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Periode Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2014-2019 dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 2.9 (T.C-23)
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Jawa Timur

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Idkt Lain	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-				Realisasi Capaian Perangkat Daerah Tahun ke-				Rasio Capaian Perangkat Daerah Tahun ke-			
					2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
1	Persentase penataan pegawai sesuai dengan formasi kebutuhan dan Kompetensi	-	99%	-	96.2%	96.8%	97%	98%	96 %	96,17%	84,22%	98%	99,8%	99,4%	86,8%	100%
2	Persentase jumlah pegawai yang telah mengikuti uji kompetensi (Teknis, Manjerial , Sosio Kultural dan Pemerintahan)	-	97%	-	75%	80%	85%	90%	65%	75%	54,92%	67.5%	86.7%	93,8%	64,4%	75%
3	Persentase capaian kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	-	100%	-	86%	100%	100%	100%	85,14%	86%	86%	86%	99%	86%	86%	86%
4	Persentase database kepegawaian yang terupdate	-	100%	-	78%	80%	90%	100%	75%	78%	87%	96%	96.1%	97,5 %	96.6%	96 %

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur relatif tercapai dengan baik. Hal ini karena BKD Provinsi Jawa Timur terus melakukan perbaikan kinerja pelayanan bidang layanan manajemen aparatur khususnya dalam proses sistem administrasi kepegawaian, mulai dari pengangkatan calon ASN, kenaikan pangkat, perpindahan dan pemberhentian dengan menerapkan standar manajemen mutu pelayanan hingga memperoleh pengakuan melalui penghargaan ISO 9001-2008 akan selalu terus berupaya memelihara dan meningkatkan serta memperluas ruang lingkup standar mutu pelayanan pada semua pelayanan yang ada sesuai dengan harapan pengguna layanan. Namun disadari pula, meskipun telah memperoleh penghargaan, pelayanan yang diberikan belum seluruhnya dapat memenuhi harapan masyarakat, untuk itu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur akan selalu berusaha melaksanakan perbaikan berkelanjutan menuju pelayanan yang diharapkan yaitu pelayanan yang membahagiakan dan ini memerlukan proses, tahapan waktu, kesinambungan, dan keterlibatan semua komponen yang saling terkait.

Kinerja pelayanan BKD Provinsi Jawa Timur selain ditinjau dari capaian kinerja berdasarkan sasaran/target indikator kinerja, juga dapat ditinjau dari anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Periode Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2014-2019 sebagaimana dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 2.10 (T.C-24)
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 2014 - 2018

Uraian	Anggaran Tahun ke-				Realisasi Anggaran Tahun ke-				Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-				Rata-rata Pertumbuhan	
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	Anggaran	Realisasi
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	3,336,083,540.00	2,481,095,500.00	4,208,533,400.00	3,375,581,148.00	3,324,641,508.00	2,427,507,153.00	3,607,068,018.00	3,246,855,591.00	99.66%	97.84%	85.71%	96.19%	19%	19%
Program Peningkatan Sarana dan Prsarana Aparatur	4,285,488,000.00	3,000,074,500.00	5,624,161,600.00	6,673,863,695.00	4,209,312,747.00	2,974,604,497.00	5,495,785,558.00	6,558,682,170.00	98.22%	99.15%	97.72%	98.27%	29%	29%
Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah	1,815,428,500.00	0.00	2,584,150,000.00	2,313,010,157.00	1,764,964,892.00	0.00	2,466,423,822.00	2,207,907,355.00	97.22%	0.00%	95.44%	95.46%	28%	27%
Program Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Dokumen Penyelenggaraan Pemerintahan	955,000,000.00	378,000,000.00	450,000,000.00	0.00	953,880,940.00	377,846,120.00	449,598,440.00	0.00	99.88%	99.96%	99.91%	0.00%	7%	7%
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	386,653,500.00	2,049,453,805.00	3,433,017,920.00	0.00	3,592,442,785.00	2,018,637,601.00	3,339,723,034.00	0.00	929.11%	98.50%	97.28%	0.00%	56%	24%
Program Penyelenggaraan Pelayanan Manajemen Aparatur	6,858,628,880.00	3,576,566,195.00	4,891,982,080.00	0.00	5,920,508,446.00	2,396,483,721.00	4,539,086,785.00	0.00	86.32%	67.01%	92.79%	0.00%	17%	20%
Program Pengembangan Data Informasi	2,335,536,000.00	1,410,000,000.00	1,490,000,000.00	0.00	2,226,129,051.00	1,408,952,400.00	1,393,793,485.00	0.00	95.32%	99.93%	93.54%	0.00%	14%	13%
Program Pembinaan anggota KORPRI dan kelembagaan unit KORPRI	0.00	0.00	3,500,000,000.00	0.00	0.00	0.00	3,420,642,381.00	0.00	0.00%	0.00%	97.73%	0.00%	100%	100%
Program Penyelenggaraan Peningkatan Disiplin, Penilaian Kinerja, Pendayagunaan serta Kesejahteraan Aparatur	0.00	0.00	0.00	2,550,000,000.00	0.00	0.00	0.00	2,544,156,039.00	0.00%	0.00%	0.00%	99.77%	100%	100%
Program Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya KORPRI	0.00	0.00	0.00	5,035,905,000.00	0.00	0.00	0.00	5,012,555,315.00	0.00%	0.00%	0.00%	99.54%	100%	100%
Program Penataan dan Pelayanan Pegawai ASN	0.00	0.00	0.00	3,000,000,000.00	0.00	0.00	0.00	2,834,191,798.00	0.00%	0.00%	0.00%	94.47%	100%	100%
Program Perencanaan, Pengolahan sistem informasi data dan pengadaan ASN	0.00	0.00	0.00	8,163,000,000.00	0.00	0.00	0.00	6,110,733,322.00	0.00%	0.00%	0.00%	74.86%	100%	100%
Program Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN)	0.00	0.00	0.00	2,800,000,000.00	0.00	0.00	0.00	2,722,310,010.00	0.00%	0.00%	0.00%	97.23%	100%	100%

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Sesuai tugas dan fungsinya secara garis besar jenis pelayanan Badan Kepegawaian Daerah yang dapat diberikan kepada Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Jawa Timur dan Pemerintah Kabupaten/Kota di Jawa Timur, masyarakat maupun pengguna layanan lainnya, antara lain:

1. Pelayanan proses administrasi penetapan kenaikan pangkat Aparatur Sipil Negara;
2. Pelayanan Mutasi Pindah Aparatur Sipil Negara;
3. Pelayanan pemberian cuti Aparatur Sipil Negara;
4. Pelayanan Peninjauan Masa Kerja dan Aparatur Sipil Negara;
5. Pelayanan Pemberian Pensiun Aparatur Sipil Negara dan Pensiun Janda/Duda Aparatur Sipil Negara;
6. Pelayanan Penyaluran Bantuan Perumahan Aparatur Sipil Negara dari dan Bapertarum-Pegawai Negeri Sipil;
7. Pelayanan Penugasan Aparatur Sipil Negara mengikuti Pendidikan dan Pelatihan;
8. Pelayanan Data Aparatur Sipil Negara;
9. Pelayanan Penerbitan Kartu Pegawai Aparatur Sipil Negara;
10. Pelayanan Penerbitan Kartu Isteri/Kartu Suami Aparatur Sipil Negara;
11. Fasilitasi pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS;
12. Pelayanan konsultasi, penyuluhan dan sosialisasi peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
13. Bimbingan kepegawaian, dan
14. Pelayanan administrasi lainnya di bidang kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagian besar layanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tersebut dikembangkan dalam satu aplikasi layanan kepegawaian berbasis teknologi informasi, yaitu e-Master (Manajemen ASN Terpadu). Skema pelayanan disusun dengan mempertimbangkan aspek efisiensi, efektivitas, kemudahan dan kecepatan dalam memberikan layanan. Untuk

membangun dan menjalankan sistem ini secara berkelanjutan dibutuhkan sumber daya manusia sebagai operator, sarana dan prasarana serta sistem aplikasi sebagai pendukung. Sumber daya manusia dalam melaksanakan sistem ini dipenuhi dari pegawai yang ada dengan ditambah oleh tenaga Non PNS (PTT-PK). Sedangkan sistem aplikasi sebagai pendukung berupa pengoptimalan pemanfaatan sistem aplikasi kepegawaian yang komprehensif yang diharapkan dapat terintegrasi dengan sistem kepegawaian di Kabupaten/Kota di Jawa Timur dan aplikasi sistem kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara.

Untuk dapat mengoptimalkan pelayanan kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur didukung oleh kekuatan organisasi sebagai faktor lingkungan internal, antara lain:

- 1) Kewenangan BKD Provinsi Jawa Timur dalam menyelenggarakan pelayanan manajemen aparatur sipil negara daerah di bidang penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pengembangan kompetensi pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penghargaan, penegakan disiplin, kode etik dan perilaku, pemberhentian, pensiun, Taspen, dan perlindungan aparatur telah ditetapkan dalam peraturan. Berikut merupakan gambaran kinerja pelayanan manajemen aparatur sipil negara yang dilakukan BKD Provinsi Jawa Timur.

Tabel 2.11
Rekapitulasi Perpindahan Pegawai
di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur

No	Uraian	2014	2015	2016	2017	2018
1	Perpindahan antar SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	77	48	43	83	18
2	Perpindahan antar Kabupaten/Kota di Jawa Timur	527	475	383	184	71
3	Antar Provinsi (usulan)	323	308	417	224	144
4	Mutasi masuk menjadi PNSD Provinsi Jawa Timur	124	95	42	180	77
JUMLAH		1.051	926	885	671	310

Sumber Data : LKPJ AMJ Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019

Tabel 2.12
Kegiatan Penyelenggaraan Peningkatan Disiplin dan
Kode Etik Pegawai serta Penghargaan Tahun 2014 - 2018

No	Uraian	2014	2015	2016	2017	2018
1.	Penjatuhan Hukuman PNS					
	Pelanggaran Disiplin PNS:					
	1. Ringan	-	-	-	-	-
	2. Sedang	10	1	1	4	-
	3. Berat	26	4	14	16	21
	Pelanggaran Pidana					
	PNSD Provinsi Jawa Timur:					
	1. Kriminal	-	2	3	-	-
	2. Penyalahgunaan jabatan /wewenang	-	-	-	9	-
	3. Korupsi	-	1	7	8	14
	4. Narkoba	1	-	2	-	1
	PNSD Kabupaten/Kota:					
	1. Kriminal	1	1	1	-	-
	2. Penyalahgunaan jabatan /wewenang	-	-	-	-	-
	3. Korupsi	3	2	3	6	3
	4. Narkoba	-	-	-	-	-
2.	Usul Pertimbangan:					
	1. BAPEK	1	2	1	5	2
	2. Inspektorat	10	-	-	-	-
3.	Perceraian					
	1. Pemberian izin perceraian	25	13	26	30	21
	2. Penolakan izin perceraian	1	1	-	6	1
4.	Konseling PNS	-	3	1	-	-
5.	Izin Perjalanan Dinas ke Luar negeri (Tidak termasuk yang melalui Biro Administrasi Kerjasama)	138	95	163	135	95
6.	Ibadah Haji	62	43	76	265	125
7.	Ibadah Umroh	211	224	274	794	157
8.	Cuti besar/Cuti di luar tanggungan Negara/ bebas tugas	8	21	16	6	15
9.	Penyelesaian LP2P	10.747	8.324	8.314	2.878	3.090
10.	Penghargaan Satyalencana Karya Satya	984	3.263	3.464	950	800
11.	Pembekalan kewirausahaan menjelang purnatugas	80	120	80	80	80
12.	Pelepasan Purnatugas	100	-	200	150	600
13.	Pemberian Rekomendasi Bapeltarum	357	175	-	-	-
14.	Penyelesaian Kartu Isteri/suami	348	430	499	1.661	-
15.	Pemberian Tambahan Penghasilan bagi PNS yang purnatugas	96	106	-	-	-

Sumber Data : LKPJ AMJ Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019

Tabel 2.13
Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur
di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur

No	Uraian	2014	2015	2016	2017	2018
1.	Ujian Dinas	110	94	52	136	81
2.	Ujian Penyesuaian Ijazah (KPPI)	103	66	198	473	425
3.	Seleksi pangkat III/d ke IV/a	88	36	59	48	34
4.	Tugas Belajar S1,S2,S3	45	21	72	57	62
5.	Izin Belajar	160	178	160	215	340
6.	Pembekalan Jiwa Entrepreneurship					
	- Angkatan I	-	25	-	-	-
	- Angkatan II	-	25	-	-	-
	- Angkatan III	-	23	-	-	-
	- Angkatan IV	-	24	-	-	-
	- Angkatan V dan VI	-	-	49	-	-
JUMLAH		506	314	590	929	942

Sumber Data : LKPJ AMJ Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019

Tabel 2.14
Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur
(Assesment di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur)

No	Uraian	2016	2017	2018
1	Jabatan Tinggi Pratama (Eselon II)	72	-	8
2	Jabatan Administrator (Eselon III)	521	-	30
3	Jabatan Pengawas (Eselon IV)	-	721	450
JUMLAH		593	721	488

Sumber Data : LKPJ AMJ Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019

Tabel 2.15
Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur
(Kediklatan Fungsional Teknis Lainnya)

No	Uraian	2015	2016	2017	2018
1.	PNS yang telah mengikuti kediklatan (Diklat pim, fungsional, teknis, dll)	17.565	13.556	5.181	5.933
2.	PNS yang belum sama sekali mengikuti kediklatan kecuali diklat prajabatan.	3.248	6.207	47.436	44.194

Sumber Data : LKPJ AMJ Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019

Tabel 2.16
Statistik Pegawai Pemprov Jatim Tahun 2014-2018

No	Uraian	Satuan	2014	2015	2016	2017	2018
1	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi	Orang	20,809	20,813	19,763	52,617	51337
	Menurut Golongan						
	Golongan I	Orang	572	459	353	662	597
	Golongan II	Orang	6,899	6,538	6,260	8,250	7,732
	Golongan III	Orang	10,901	11,160	10,541	27,297	26,817
	Golongan IV	Orang	2,437	2,656	2,609	16,408	16,191
2	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi	Orang	19,837	20,813	19,763	52,617	51337
	Menurut Tingkat Pendidikan						
	S3	Orang	86	89	94	202	206
	S2	Orang	2,549	2,634	2,524	8,597	8,788
	S1	Orang	5,877	5,980	5,755	30,372	29,829
	D-IV	Orang	diakumulasi dg.S1			436	444
	D-III	Orang	2,889	2,951	2,835	2,761	2,695
	D-II	Orang	27	24	20	146	126
	D-I	Orang	353	342	328	229	222
	SLTA	Orang	7,295	7,181	6,797	8,550	7,779
	SLTP	Orang	108	984	930	755	688
	SD	Orang	653	628	480	569	560
	3	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi	Orang	9,244	20,813	19,763	52,617
Menurut Jenis Kelamin							
Laki-laki		Orang	1,285	12,801	12,084	28,607	27,718
Perempuan		Orang	7,959	8,012	7,679	24,010	23,619
4	Jumlah Pejabat Struktural Pemerintah Provinsi	Orang	1,922	1,942	1,788	2,496	2371
	Eselon I	Orang	1	1	1	1	1
	Eselon II	Orang	79	74	80	73	68
	Eselon III	Orang	501	497	433	505	475
	Eselon IV	Orang	1,341	1,370	1,274	1,917	1,827

Sumber Data : LKPJ AMJ Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019

- 2) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang sebelumnya telah menerapkan “Sistem Manajemen Mutu” bertaraf internasional ISO 9001:2008, memungkinkan seluruh elemen organisasi kembali bertekad mewujudkan penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur yang berbasis sistem teknologi informasi (*Information Technology*);
- 3) Sumber daya manusia aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, siap untuk mendukung pengelolaan program manajemen pegawai negeri sipil yang profesional dan berbasis kompetensi serta berkinerja baik;
- 4) Terjalannya koordinasi yang baik dengan Kementerian/Lembaga Pemerintah Non Kementerian lainnya (Kemendagri, Setkab, Setneg, BKN, PT. Taspen (Persero), Bapertarum PNS, BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan) dan Pemerintah Kabupaten/Kota maupun instansi terkait lainnya memungkinkan berfungsinya seluruh elemen organisasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan programnya.

Namun dalam internal organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur juga memiliki beberapa kelemahan yang dapat menghambat pencapaian kinerja layanan organisasi. Kelemahan organisasi dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Belum optimalnya pendistribusian dan penataan sumber daya manusia aparatur yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi untuk mewujudkan profesionalisme penyelenggaraan manajemen sumber daya aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota di Jawa Timur;
- 2) Belum terbangunnya integrasi sistem informasi database kepegawaian secara menyeluruh yang dapat mendukung penyelenggaraan dan pengelolaan manajemen kepegawaian di bidang Teknologi Informasi (TI);
- 3) Belum terbangunnya merit system dimana penilaian kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi

Selain lingkungan internal, dari lingkungan eksternal juga terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan layanan organisasi. Salah satunya bersifat tantangan, yang harus dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam pengembangan pelayanan dan pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Peningkatan Integritas dan Profesionalisme ASN

Upaya peningkatan integritas dan profesionalisme ASN menjadi tantangan yang akan dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai lembaga yang mempunyai wewenang dalam peningkatan integritas dan profesionalisme pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Tantangan ini sebagai upaya peningkatan pelayanan publik agar dapat berjalan dengan optimal sehingga mengarah pada perubahan sikap dan perilaku serta motivasi kerja untuk menciptakan iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktifitas yang diharapkan.

2. Peningkatan kualitas dan kapasitas ASN

Peningkatan kualitas dan kapasitas aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur mendesak untuk dilaksanakan agar tetap mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, keahlian dan perilaku yang terus berkembang sesuai dinamika perubahan, terutama dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta peraturan-peraturan lainnya. Aspek yang perlu mendapat perhatian kaitannya dalam kompetensi aparatur adalah pemberdayaan (*empower*) yaitu: Pertama; memberi kesempatan agar mampu mengembangkan bakat dan keterampilan dan kontribusinya pada institusi dan masyarakat. Kedua; pembelajaran (*educate*) yaitu bekal pembelajaran untuk menambah pengetahuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis. Ketiga; pencerahan (*enlighten*) yaitu membuka wawasan aparatur sipil negara Badan Kepegawaian Daerah

Provinsi Jawa Timur untuk berpikir maju, dinamis dan kreatif yang mengarah pada perubahan peningkatan kinerja organisasi.

3. Masih cukup luasnya cakupan pelayanan bidang manajemen sumber daya aparatur guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*).
4. Belum terbangunnya sistem pengembangan pola karir dan kompetensi pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Selain tantangan yang harus dihadapi, ada beberapa faktor terutama dari eksternal organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang mempengaruhi pengembangan pelayanan organisasi. Faktor tersebut diidentifikasi sebagai peluang pengembangan organisasi, antara lain:

1. Meningkatnya kepercayaan dari masyarakat dan Pemerintah Provinsi Jawa Timur kepada Badan Kepegawaian Daerah untuk melaksanakan manajemen sumber daya aparatur terkait dengan pelaksanaan seleksi rekrutmen pengadaan calon pegawai negeri sipil yang bebas kepentingan korupsi, kolusi dan nepotisme melalui sistem *Computer Assisted Test (CAT)* di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur;
2. Kebijakan pemberdayaan sumber daya aparatur yang memberi arahan pentingnya penggunaan pendekatan manajemen sumber daya manusia aparatur guna meningkatkan kapasitas aparatur sebagai proses integral yang tidak terpisahkan;
3. Semakin menguatnya tuntutan masyarakat terhadap aparatur pemerintah yang profesional dan berwawasan luas.

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur memiliki fungsi sebagai penyusun kebijakan teknis di bidang kepegawaian, melakukan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi, pemantauan, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian. Fungsi organisasi tersebut sekaligus merupakan bagian dari perwujudan road map Reformasi Birokrasi yang telah dijadikan salah satu tujuan tiap tahapan dalam RPJMN. Sasaran Reformasi Birokrasi adalah untuk menciptakan birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien dan birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas.

Pelaksanaan reformasi birokrasi dalam aspek sumber daya manusia aparatur telah dilakukan mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, perbaikan sistem rekrutmen pegawai, pelaksanaan seleksi jabatan pimpinan tinggi secara terbuka, peningkatan sistem aplikasi manajemen kepegawaian, pengukuran kompetensi pegawai dan sebagainya. Hal ini sejalan dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan; pengadaan; pangkat dan jabatan; pengembangan karier; pola karier; promosi; mutasi; penilaian kinerja; penggajian dan tunjangan; penghargaan; disiplin; pemberhentian; jaminan pensiun dan jaminan hari tua; serta perlindungan. Keseluruhan aspek layanan manajemen ASN tersebut merupakan penjabaran dari tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah.

Namun dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah masih menghadapi beberapa permasalahan yang diidentifikasi sebagai berikut:

Tabel 3.1
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran
Perangkat Daerah

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
1	Kualitas database pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Timur masih belum memenuhi standar sebagai basis dalam melakukan analisa penataan pegawai ASN sesuai formasi dan kebutuhan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Penataan pegawai belum sesuai dengan formasi dan kebutuhan dalam jabatan.	<ul style="list-style-type: none"> - Masih terdapat penempatan ASN yang kompetensinya tidak sesuai tugas dan fungsi jabatan yang diduduki - Belum optimalnya layanan kenaikan pangkat, pensiun dan perpindahan pegawai
		Belum optimalnya Sistem Informasi Kepegawaian yang terintegrasi dengan kabupaten/kota dan sistem perencanaan dan rekrutmen ASN berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas data pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Timur masih kurang dan belum update - Belum terbangunnya sistem rekrutmen ASN berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensi - Implementasi perencanaan penyusunan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja belum maksimal
2	Terbatasnya kompetensi ASN terkait pelayanan publik dalam rangka penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Belum konsistennya peningkatan profesionalisme kompetensi pegawai berdasarkan merit sistem;	<ul style="list-style-type: none"> - Belum semua jabatan memiliki Standart Kompetensi terutama di jabatan pelaksana - Pemberian kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja belum sepenuhnya diberlakukan - Belum semua pegawai ASN mengikuti assessment dalam rangka penilaian kompetensi
3	Penilaian kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi	Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit sistem	<ul style="list-style-type: none"> - Penerapan kode etik dan perilaku pegawai ASN belum optimal - Belum optimalnya sistem penilaian kinerja yang obyektif dan transparan - Kurangnya pemahaman Perlindungan Hukum kepada pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
4.	Belum optimalnya penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	Belum optimalnya pencapaian hasil dari program kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	<ul style="list-style-type: none"> - Kurang optimalnya penggunaan data kinerja sebagai bahan perencanaan program dan kegiatan - Kurang optimalnya pengelolaan administrasi keuangan yang akuntabel - Kurang optimalnya pelayanan ketatausahaan dan kepegawaian

Identifikasi permasalahan tersebut di atas digunakan untuk menentukan isu strategis Badan Kepegawaian Daerah. Selain itu, masing-masing kriteria masalah juga menjadi dasar dalam penentuan program dan kegiatan, sehingga tercipta sinergitas antara masalah, isu strategis, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program hingga kegiatan yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah.

3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Gubernur Jawa Timur

Visi dari Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Timur yang telah ditetapkan dalam RPJMD Provinsi Jawa Timur 2019 – 2024 adalah ***“Terwujudnya Masyarakat Jawa Timur yang Adil, Sejahtera, Unggul dan Berakhlak dengan Tata Kelola Pemerintahan yang Partisipatoris Inklusif Melalui Kerja Bersama dan Semangat Gotong Royong”*** yang diwujudkan melalui empat misi, yaitu :

1. Mewujudkan keseimbangan pembangunan ekonomi, baik antar kelompok, antar sektor dan antar wilayah (*spatial policy*) didukung keterhubungan antar zona
2. Tercapainya kesejahteraan yang berkeadilan sosial, pemenuhan kebutuhan dasar terutama kesehatan dan Pendidikan, penyediaan lapangan kerja dengan memperhatikan kelompok rentan
3. Tata kelola pemerintahan yang bersih, inovatif, terbuka, partisipatoris memperkuat demokrasi kewargaan untuk menghadirkan ruang sosial yang menghargai prinsip kebhinekaan
4. Melaksanakan pembangunan berdasarkan semangat gotong royong, berwawasan lingkungan untuk menjamin keselarasan ruang ekologi, ruang sosial, ruang ekonomi dan ruang budaya.

Dalam upaya mewujudkan Misi Gubernur Jawa Timur, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur melaksanakan pencapaian **Misi ke-3** yaitu ***“Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Inovatif, Terbuka Partisipatoris Memperkuat Demokrasi Kewargaan untuk Menghadirkan Ruang Sosial yang Menghargai Prinsip Kebhinekaan”***. Salah satu tujuan misi ini adalah ***“Meningkatnya Kepuasan Masyarakat atas Layanan Pemerintah”***. Pencapaian sasaran tersebut, Badan Kepegawaian Daerah. BKD Provinsi Jawa Timur bertanggung jawab dalam pencapaian indikator sasaran ***“Indeks Profesionalitas ASN”***.

3.3. Telaahan Renstra K/L

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) mempunyai hubungan yang sangat baik terkait pelayanan kepegawaian dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang ada di pusat, maupun dengan kantor-kantor regional Badan Kepegawaian Negara yang tersebar pada delapan wilayah kerja.

Komitmen Badan Kepegawaian Negara untuk membangun sistem manajemen PNS dituangkan dalam visi Badan Kepegawaian Negara dalam Renstra 2015-2019, yaitu: ***“Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”***.

BKN memiliki peran yang sangat strategis dalam pengelolaan ASN sebagaimana kewenangannya telah jelas tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Salah satu konsep pembangunan aparatur negara tahun 2015–2019 yang menjadi kewenangan dan tanggung jawab BKN diorientasikan pada revitalisasi sistem dan manajemen birokrasi publik secara efisien, responsif, dan berfokus pada pencapaian kinerja, serta pengembangan SDM aparatur sebagai pendorong reformasi. Disamping itu, BKN juga berperan strategis dalam melakukan peningkatan kapasitas aparatur pemerintahan daerah melalui pengelolaan hubungan kemitraan dengan BKD daerah dan pembangunan kantor BKN di tingkat regional.

Kebijakan pengembangan sumber daya aparatur negara sangat diperlukan bukan saja untuk menghadapi berbagai perubahan strategis di

tingkat nasional dan internasional, tetapi terlebih lagi untuk mengisi pelaksanaan otonomi daerah. Pada dasarnya langkah kebijakan tersebut berintikan pada pembangunan SDM aparatur negara yang profesional, netral dari pengaruh kekuatan politik, berwawasan global, bermoral tinggi, serta mempunyai kemampuan berperan sebagai perekat kesatuan dan persatuan bangsa serta Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Untuk mengukur profesionalitas ASN, BKN telah merumuskan suatu alat ukur yang dikenal dengan Indeks Profesionalitas ASN. Indeks Profesionalitas ASN adalah sebuah indikator untuk mengukur tingkat profesionalitas individu atau kelompok dalam suatu organisasi.

Terdapat tiga isu strategis bidang aparatur negara yang tercantum dalam renstra BKN 2015–2019, yaitu 1) pemerintahan yang bersih dan akuntabel; 2) pemerintahan yang efektif dan efisien; dan 3) peningkatan kualitas pelayanan publik. Dalam menjawab isu-isu strategis tersebut, diperlukan adanya percepatan reformasi birokrasi di berbagai aspek, khususnya aspek internal dan eksternal, aspek pengembangan sistem, dan aspek pengembangan SDM Aparatur

Untuk mencapai sasaran reformasi birokrasi sebagaimana disebutkan di atas dibutuhkan perbaikan pada empat faktor utama: peningkatan kinerja pelayanan, pegawai yang bersih dan profesional, peningkatan kompetensi SDM aparatur, dan penerapan sistem organisasi yang modern.

Dalam melaksanakan program kegiatan sesuai dengan sasaran renstra BKN 2015-2019, BKD Provinsi Jawa Timur melaksanakan kegiatannya didukung dengan beberapa faktor sebagai berikut:

- a. Sumber daya anggaran yang berasal dari APBD Provinsi Jawa Timur.
- b. Sumber daya manusia aparatur ASN pelaksana pelayanan administrasi kepegawaian.
- c. Menurunnya persentase tingkat pelanggaran disiplin pegawai dan pidana pegawai
- d. Berlakunya sistem merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur ASN

- e. Tersedianya sarana prasarana yang terkait dengan pengembangan *data base*, seperti *fiber optic* Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk mendukung kualitas informasi dan layanan data kepegawaian

Sedangkan yang menjadi faktor penghambatan pelayanan kepegawaian, yaitu:

- a. Terbatasnya ketersediaan SDM Aparatur terutama jabatan fungsional yang terkait dengan tenaga IT, Asessor, dan analis kepegawaian;
- b. Belum terintegrasinya sistem *database* kepegawaian antara Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) terkait dengan SAPK dan *database* kepegawaian pemerintah kabupaten/kota;
- c. Masih belum optimalnya budaya kerja pegawai terkait dengan tugas, tanggungjawab, etika dan perilaku pegawai;
- d. Pemahaman semua aparatur terhadap peraturan perundang-undangan kepegawaian masih kurang;
- e. Belum optimalnya penerapan dan pemberdayaan pemetaan jabatan dan dukungan pengawasan oleh instansi yang berwenang, sehingga di dalam perencanaan, pendistribusian, dan penataan belum dapat terealisasi sesuai dengan hasil pemetaan.

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yaitu kaitannya dengan pembangunan dan pelayanan masyarakat tentunya tidak bisa dilepaskan adanya faktor-faktor Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Senantiasa memperhatikan RTRW dan KLHS perlu dilakukan, agar pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat tidak menjadi sia-sia dan merusak lingkungan.

Apabila dilihat dari tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur hubungannya dengan RTRW dan KLHS secara langsung tidak terdapat hubungan cukup signifikan. Namun dalam kaitan penyusunan perumusan kebijakan pemerintahan daerah, maka perlu

diperhatikan analisis RTRW dan KLHS agar hasil-hasil rumusnya kebijakan pemerintah daerah tidak bertentangan dengan hasil RTRW dan KLHS. Dalam rangka pelaksanaan kegiatan di lingkungan BKD selama 5 tahun ke depan tidak bertentangan dengan perda RTRW.

Berdasarkan hasil kajian Lingkungan Hidup Strategis untuk RPJMD terdapat program-program yang memberikan dampak negatif terhadap perubahan lingkungan. Dari program-program tersebut tidak termasuk program yang berada di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

3.5. Isu-Isu Strategis Kepegawaian

Isu strategis dalam pembangunan di Provinsi Jawa Timur yang berhubungan dengan tugas pokok fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut:

1. Terbatasnya jumlah ASN yang memiliki kompetensi terkait pelayanan publik;
2. Belum meratanya distribusi ASN sesuai dengan formasi dan kebutuhan;
3. Masih terdapatnya penempatan ASN yang kompetensinya tidak sesuai tugas dan fungsi jabatan yang diduduki;
4. Belum terbangunnya sistem perencanaan dan rekrutmen ASN berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya;
5. Belum optimalnya Sistem Informasi Kepegawaian dalam pengintegrasian data pegawai seluruh Jawa Timur; dan
6. Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit sistem.

Beberapa isu strategis tersebut dapat ditelaah lebih dalam dan dikaitkan pada isu pengarusutamaan gender. Hal tersebut perlu dilakukan untuk melakukan analisa lebih lanjut terhadap program dan kegiatan perangkat daerah. Analisis gender adalah analisis untuk mengidentifikasi dan memahami pembagian kerja/peran laki-laki dan perempuan, akses kontrol terhadap sumber-sumber daya pembangunan, partisipasi dalam proses pembangunan dan manfaat yang mereka nikmati, pola hubungan

antara laki-laki dan perempuan yang timpang yang di dalam pelaksanaannya memperhatikan faktor lainnya. Dalam analisa gender ini juga dilakukan proses identifikasi masalah terutama mengenai isu gender yaitu suatu kondisi yang menunjukkan kesenjangan laki-laki dan perempuan atau ketimpangan gender, yaitu kesenjangan antara kondisi sebagaimana yang dicita-citakan dengan kondisi gender sebagaimana adanya.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur setiap tahun melakukan analisa gender untuk menyusun Perencanaan Responsif Gender yang diharapkan dapat terjadi sinergi dan terintegrasi dengan dokumen perencanaan pembangunan lainnya. Dalam melakukan analisis gender Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menggunakan metode alur kerja analisis *Gender Analysis Pathway* (GAP). Hasil analisis gender tersebut dituangkan dalam penyusunan Gender Budget Statement (GBS) yaitu dokumen yang menginformasikan suatu output kegiatan telah responsif gender terhadap isu gender yang ada, dan atau suatu biaya telah dialokasikan pada output kegiatan untuk menangani permasalahan kesenjangan gender. Hasil analisis gender yang terdapat dalam GBS menjadi dasar Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam menyusun kerangka acuan kegiatan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan dokumen RKA/DPA Perangkat Daerah.

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan, dapat diidentifikasi bahwa isu gender dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah lebih umum pada kesenjangan kesempatan penerima manfaat antara pegawai laki-laki dan perempuan, namun tidak terlalu signifikan. Hal tersebut karena Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan kegiatan selalu melibatkan peserta dari Perangkat Daerah lainnya, dimana penentuan peserta berasal usulan dari masing-masing Perangkat Daerah yang lebih dominan mengajukan peserta laki-laki daripada perempuan, seperti kegiatan pembekalan purna tugas, penataan pegawai, assessment, dan pemberian penghargaan Satya Lencana.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Untuk lebih memantapkan pelaksanaan pembangunan sumber daya aparatur yang lebih bersih, profesional dan sejahtera, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berupaya menyelenggarakan pelayanan manajemen kepegawaian yang berkualitas, maka dirumuskanlah tujuan dan sasaran yang hendak dicapai sebagai berikut :

4.1.1. Tujuan

Dalam rangka meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur ditetapkan tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yaitu **Tewujudnya Profesionalisme dan Kompetensi Aparatur serta Sistem Pola Karier yang jelas.**

Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh peningkatan kualitas penataan Aparatur Sipil Negara yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku sesuai dan kebutuhan. Selain itu juga terbentuknya pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang disiplin, integritas, mengedepankan kompetensi yang memadai dan bekerja dengan dedikasi yang tinggi serta dan berorientasi pada prestasi kerja yang diiringi dengan peningkatan kesejahteraan pegawai. Serta didukung dengan sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi dengan penilaian kinerja termasuk peta jabatan dan integrasi sistem aplikasi pencatatan kerja pegawai dengan pengisian dokumen analisis jabatan, analisis beban kerja dan sasaran kerja pegawai.

4.1.2. Sasaran

Sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur disusun berdasarkan hasil indentifikasi potensi

permasalahan terutama pada pemetaan masalah pokok yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Sasaran strategis merupakan ukuran kinerja dari tujuan strategis organisasi yang dapat direncanakan dan dilaksanakan setiap tahunnya. Adapun sasaran strategis BKD Provinsi Jawa Timur sebagai berikut:

a. Meningkatnya akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Sasaran ini berasal dari hasil pemetaan permasalahan pokok terutama masalah ”belum optimalnya penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur”, serta dikaitkan dengan upaya sinergitas terhadap pencapaian misi Gubernur Jawa Timur membentuk tata kelola pemerintahan yang bersih, terbuka dan partisipatoris. Melalui penerapan akuntabilitas kinerja diharapkan program-program yang dilaksanakan menjadi lebih fokus karena memiliki indikator dalam penilaiannya. Salah satu indikator yang dinilai adalah inovasi kegiatan mulai dari perencanaan, kegiatan, program, sasaran hingga tujuan dengan menggunakan sistem partisipatoris. Dalam sistem partisipatoris terdapat unsur *citizen charter* yakni pelayanan dengan melibatkan masyarakat. Dalam hal ini, pemerintah memberikan pelayanan publik harus melayani sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan masyarakat. Dalam pelayanan harus memberdayakan dan melibatkan masyarakat. Sehingga dengan partisipatoris dan pemberdayaan, masyarakat bisa ikut berpartisipasi dalam menyusun kebijakan yang berkaitan dengan pelayanan publik.

b. Meningkatnya kualitas data kepegawaian dalam rangka penataan pegawai ASN sesuai formasi kebutuhan dan kompetensi di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur

Pelaksanaan akurasi database pegawai minimal data pokok dari masing-masing pegawai ASN lingkungan Pemerintah Provinsi

Jawa Timur dilakukan untuk mengatasi masalah pokok BKD Provinsi Jawa Timur yaitu "kualitas database pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Timur masih belum memenuhi standar sebagai basis dalam melakukan analisa penataan pegawai ASN sesuai formasi dan kebutuhan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur". Pemutakhiran data pegawai ini untuk mempermudah berbagai pelayanan kepegawaian berbasis elektronik/*online* dan *paperless*. Hal ini sejalan dengan telah dipilihnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur oleh BKN sebagai *pilot project* pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi (TI) meliputi Kenaikan Pangkat dan Pensiun *Less Paper Online*, serta dalam rangka mewujudkan sistem informasi *database* kepegawaian ASN yang terintegrasi dengan aplikasi kepegawaian Terpadu yaitu *e-master*. Keseluruhan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi, meliputi: kenaikan pangkat, pensiun, data pegawai ASN, perpindahan pegawai, disiplin pegawai, penilaian kinerja, penyusunan formasi pegawai, seleksi dan rekrutmen, ujian dinas dan kenaikan pangkat penyesuaian ijazah, ujian pindah jabatan, layanan pengaduan, layanan tabungan pensiun, dan ijin belajar.

Kualitas data pegawai yang baik dapat pula dijadikan pertimbangan dalam penataan pegawai yang sesuai dengan formasi kebutuhan dan kompetensi. Selain itu pada sasaran ini didukung dengan upaya-upaya, antara lain: (1) distribusi ASN dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan berdasarkan pada hasil pemetaan, (2) pengalihfungsian pegawai ASN dari jabatan pelaksana ke jabatan fungsional tertentu dalam rangka untuk pemenuhan kebutuhan jabatan fungsional, (3) rekrutmen CPNS dengan sistem CAT, dan (4) pengisian jabatan lowong secara terbuka.

c. Meningkatkan kompetensi pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur

Sasaran ini untuk melaksanakan amanat Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari Reformasi Birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit yaitu kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, agama, warna kulit dan asal usul, jenis kelamin, umur atau kondisi kecacatan. Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa masalah pokok lain yang dihadapi BKD Provinsi Jawa Timur adalah terkait “terbatasnya kompetensi ASN terkait pelayanan publik dalam rangka penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur”.

Untuk mencapai sasaran ini, upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur antara lain: (1) penyusunan penetapan standar kompetensi (Teknis, Manajerial, Sosio Kultural dan Pemerintahan), (2) Assesment Pegawai (3) Uji kompetensi pindah formasi jabatan, (4) penyusunan dokumen Analisa Kebutuhan Pengembangan Aparatur, (5) pengembangan karir (Ujian Dinas Tk.I dan II, KPPI, Izin Belajar On-Line)

d. Meningkatkan kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur

Masalah pokok terkait penilaian kinerja ASN Provinsi Jawa Timur adalah ”penilaian kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi”. Sedangkan dalam rangka mewujudkan kinerja ASN yang profesional, Undang-Undang

Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah menetapkan beberapa perubahan dalam manajemen ASN. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap instansi pemerintah dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (ASN) yang berintegritas dan profesional. Faktor-faktor yang mempengaruhi perhitungan indeks profesionalitas ASN adalah tingkat kompetensi, tingkat kinerja, besaran kompensasi, dan tingkat pelanggaran disiplin pegawai ASN. Oleh karena itu, sasaran strategis ini perlu dilakukan oleh BKD Provinsi Jawa Timur untuk memenuhi amanat undang-undang dan meningkatkan kinerja ASN yang profesional.

Pernyataan tujuan dan sasaran strategis jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur beserta indikator kerjanya dapat dijelaskan dalam dua tabel di bawah ini. Pada Tabel 4.1 hanya disajikan target tujuan dan sasaran Perangkat Daerah pada tahun 2019 sedangkan pada tabel 4.2 disajikan mulai 2019-2020. Perbedaan nomenklatur dan target tujuan dan sasaran pada tahun 2019 tersebut dikarenakan pada tahun bersangkutan terjadi peralihan antara RPJMD periode 2014-2019 dengan RPJMD periode 2019-2024 sehingga dilakukan penyesuaian secara komprehensif terhadap dokumen Renstra Badan Kepegawaian Daerah agar terwujud konsistensi dokumen perencanaan.

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
RPJMD 2015 – 2019

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET KINERJA PADA TAHUN 2019
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Meningkatnya kompetensi dan kualitas SDM Aparatur Pemerintah		Persentase penataan pegawai ASN sesuai formasi kebutuhan dan kompetensi	99,5%
			Indeks Profesionalitas Pegawai	88.79
		Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur	Persentase pegawai ASN yang tertata sesuai formasi kebutuhan dan kompetensi	99,5%
		Meningkatnya kualitas data pegawai ASN yang Akurat	Persentase tingkat akurasi <i>database</i> kepegawaian	100%
		Meningkatnya kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Persentase ASN Pemprov Jawa Timur yang mengikuti uji kompetensi dan lulus	97%
		Meningkatnya profesionalisme ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Persentase pegawai ASN di lingkungan Pemprov Jatim yang mempunyai nilai SKP (minimal) Baik	100%

Tabel 4.2 (T.C-25)
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
RPJMD 2019 – 2024

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-					
					2019	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Tewujudnya Profesionalisme dan Kompetensi Aparatur serta Sistem Pola Karier yang jelas.		Indeks Profesionalitas Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Nilai	88.79	88.80	88.85	88.87	88.89	88.89
		Meningkatnya kualitas data kepegawaian dalam rangka penataan pegawai ASN sesuai formasi dan kebutuhan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Persentase penataan pegawai sesuai dengan formasi kebutuhan dan Kompetensi	%	98.5	99.03	99.04	99.05	99.08	99.08
			Persentase database kepegawaian yang terupdate	%	100	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
		Meningkatnya kompetensi pegawai ASN Melalui penerapan Sistem Merit di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Persentase pegawai yang telah mengikuti uji kompetensi (Teknis, Manjerial, Sosio Kultural Kompetensi dan Pemerintahan)	%	90	30.00	35.00	40.00	45.00	45.00
		Meningkatnya kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Persentase capaian kinerja “BAIK” ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	%	100	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	Predikat Evaluasi Implementasi SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	Nilai	83	83.50	84.00	85.00	85.00	85.00

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. Strategi

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 disusun strategi sebagai berikut:

1. Rekrutmen Aparatur Sipil Negara berbasis sistem CAT
2. Redistribusi pegawai sesuai dengan hasil pemetaan pegawai
3. Validasi data kepegawaian secara berkala
4. Optimalisasi kegiatan peningkatan kompetensi pegawai ASN dilingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur
5. Penerapan sistem *reward and punishment*.
6. Adanya komitmen dari pimpinan sampai dengan jenjang pelaksana dalam rangka peningkatan Akuntabilitas Kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

5.2. Arah Kebijakan

Untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 dan keterkaitan dengan RPJMD Pemerintah Provinsi Jawa Timur di dalam pelaksanaan misi ke lima Gubernur Jawa Timur yaitu tata kelola pemerintahan yang bersih, terbuka dan partisipatoris. Kebijakan yang akan diambil dalam mewujudkan tujuan manajemen kepegawaian daerah adalah :

1. Pelaksanaan seleksi rekrutmen dengan objektif, transparan dan terbuka
2. Penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi
3. Pelaksanaan verifikasi dan update data kepegawaian di sistem aplikasi manajemen ASN terpadu (e-Master)
4. Peningkatan Kompetensi melalui kegiatan *assessment*, ujian dinas, KPPI, tugas belajar, dan ijin belajar

5. Pemberlakuan sistem remunerasi
6. Pengukuran kinerja dan pelaksanaan evaluasi internal dilakukan secara berkala

Untuk lebih jelas pemahaman tujuan, sasaran, dan strategi/kebijakan, dapat dilihat pada matriks dibawah ini:

Tabel 5.1 (T.C-26)
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

VISI : Terwujudnya Masyarakat Jawa Timur yang Adil, Sejahtera, Unggul dan Berakhlak dengan Tata Kelola Pemerintahan yang Partisipatoris Inklusif Melalui Kerja Bersama dan Semangat Gotong Royong			
MISI (Ke-3) Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Inovatif, Terbuka Partisipatoris Memperkuat Demokrasi Kewargaan untuk Menghadirkan Ruang Sosial yang Menghargai Prinsip Kebhinekaan			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Tewujudnya Profesionalisme dan Kompetensi Aparatur serta Sistem Pola Karier yang jelas	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	Adanya komitmen dari pimpinan sampai dengan jenjang pelaksana dalam rangka peningkatan Akuntabilitas Kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	Pengukuran kinerja dan pelaksanaan evaluasi internal dilakukan secara berkala
	Meningkatnya kualitas data kepegawaian dalam rangka penataan pegawai ASN sesuai formasi dan kebutuhan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	1. Rekrutmen Aparatur Sipil Negara berbasis sistem CAT 2. Redistribusi pegawai sesuai dengan hasil pemetaan pegawai	1. Pelaksanaan seleksi rekrutmen dengan objektif, transparan dan terbuka 2. Penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi
		Validasi data kepegawaian secara berkala	Pelaksanaan verifikasi dan update data kepegawaian di sistem aplikasi manajemen ASN terpadu (e-Master)
	Meningkatnya kompetensi pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Optimalisasi kegiatan peningkatan kompetensi pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Peningkatan kompetensi pegawai ASN melalui kegiatan assessment, ujian dinas, KPPI, tugas belajar, dan proses ijin belajar
	Meningkatnya kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Penerapan sistem <i>reward</i> and <i>punishment</i>	Pemberlakuan sistem remunerasi

5.3. Keterkaitan Program Kegiatan Perangkat Daerah dengan Nawa Bhakti Satya

Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Timur memiliki program prioritas yang pelaksanaannya diagendaan sesuai periode RPJMD. Program prioritas tersebut bernama “Nawa Bhakti Satya” yang terdiri dari:

1. **Jatim Sejahtera:** Mengentaskan kemiskinan menuju keadilan dan kesejahteraan Sosial
2. **Jatim Kerja:** Memperluas lapangan pekerjaan dan membangun keunggulan ekonomi
3. **Jatim Cerdas dan Sehat:** Jawa Timur cerdas dan sehat, pelayanan dasar berkualitas
4. **Jatim Akses:** Membangun infrastruktur pengembangan wilayah terpadu dan berkeadilan
5. **Jatim Berkah:** Membangun karakter masyarakat yang berbasis nilai-nilai kesalehan sosial, budi pekerti luhur dan berintegrasi
6. **Jatim Agro:** Memajukan sector pertanian, peternakan, perikanan, kehutanan, perkebunan berbasis kerakyatan
7. **Jatim Berdaya:** Ekonomi kerakyatan dengan basis UMKM, Koperasi, MUM Desa dan mendorong pemberdayaan pemerintahan desa
8. **Jatim Amanah:** Menyelenggarakan pemerintahan yang bersih, efektif dan anti korupsi dengan menerapkan pemerintahan yang CETTAR (Cepat, Efektif, Tanggap, Transparan dan Responsif)
9. **Jatim Harmoni:** Menjaga harmoni sosial dan alam dengan melestarikan kebudayaan dan lingkungan hidup

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mendukung program prioritas Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Timur ke-8 yaitu **Jatim Amanah** melalui sasaran “**Meningkatnya Kualitas ASN**” dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih, efektif dan anti korupsi serta melembagakan meritokrasi. Program prioritas ini harus diintegrasikan dalam program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dan menjadi *program icon* perangkat daerah sekaligus Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Tabel 5.2
Program Kegiatan Perangkat Daerah yang Mendukung Nawa Bhakti Satya

NAWA BHAKTI SATYA	PROGRAM ICON	PROGRAM NOMENKLATUR PD	KEGIATAN NOMENKLATUR PD
Bhakti – 8 : Jatim Amanah. ”Menyelenggarakan Pemerintah yang Bersih, Efektif dan Anti Korupsi”	Pengolahan sistem informasi data dan pengadaan ASN	Program Perencanaan, Pengolahan Sistem Informasi Data dan Pengadaan Aparatur Sipil Negara (ASN)	<ul style="list-style-type: none"> - Penguatan Sistem Informasi dan Pengolahan Database Pegawai - Seleksi Rekrutmen Pegawai yang Transparan dan Bebas KKN

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan sesuai dengan arah kebijakan maupun strategi dan juga dalam rangka peningkatan pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan yang responsif gender, maka dijabarkan ke dalam program dan kegiatan selama periode perencanaan dapat dijelaskan sebagai berikut :

6.1. Program dan Kegiatan

Salah satu agenda pokok yang tertuang dalam RPJMD Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 adalah tata kelola pemerintahan yang bersih, terbuka dan partisipatoris dan untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 - 2024 ke dalam program-program pembangunan, yaitu program prioritas dan program pendukung.

Perencanaan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur didasarkan pada identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsinya sebagaimana telah dijelaskan pada Bab III. Identifikasi masalah digunakan untuk dasar penyusunan program, sedangkan identifikasi akar masalah digunakan sebagai dasar perencanaan kegiatan. Selain identifikasi masalah, penyusunan program dan kegiatan juga merupakan hasil analisa terhadap faktor internal (kekuatan dan kelemahan organisasi) dan faktor eksternal (peluang dan tantangan) dalam pengembangan pelayanan organisasi. Hal tersebut dilakukan untuk mewujudkan sinergitas antara masalah, isu strategis, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program hingga kegiatan. Sehingga semua program dan kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah memenuhi prinsip efektif dan efisien.

Selain itu, program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur juga diarahkan sebagai upaya untuk mengarusutamakan gender dalam pembangunan demi mewujudkan pembangunan yang berkeadilan dan berkesetaraan gender dalam aspek akses, partisipasi, kontrol dan masyarakat. Perencanaan yang responsif gender dilakukan dengan memasukkan perbedaan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki dalam proses penyusunan kebijakan, program dan kegiatan.

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menyumbang program dan kegiatan pada seluruh tematik Pengarusutamaan Gender yang telah ditetapkan Provinsi Jawa Timur karena BKD Provinsi Jawa Timur menangani urusan kepegawaian. Sehingga berdasarkan analisis gender yang telah dilakukan sebelumnya, maka ditetapkan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender dilakukan terhadap beberapa kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

Penjabaran program prioritas dan pendukung Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, sebagai berikut:

6.1.1. Program Prioritas

1. Program Penataan Aparatur Sipil Negara (ASN)

Program Penataan Aparatur Sipil Negara (ASN) diarahkan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Indikator kinerja program atau outcome yaitu (1) Persentase pengisian jabatan struktural oleh Tim Kinerja ASN (Baperjakat), (2) Persentase penyelesaian SK Jabatan Fungsional, (3) Persentase penyelesaian SK Pangkat Pegawai, dan (4) Persentase penyelesaian SK Perpindahan Pegawai, dengan kegiatan dan indikator kinerja output sebagai berikut:

a. Penataan Pegawai Sesuai Dengan Kebutuhan dan Kompetensi

Indikator output kegiatan ini adalah (1) Jumlah SK Pelantikan Pejabat Struktural, dan (2) Jumlah SK Jabatan Fungsional yang diselesaikan.

b. Pelayanan kenaikan pangkat

Indikator output kegiatan ini adalah Jumlah SK kenaikan Pangkat yang diselesaikan

c. Pelayanan pensiun dan perpindahan

Indikator output kegiatan ini adalah (1) Jumlah SK pensiun pegawai yang telah diselesaikan dan (2) Jumlah SK perpindahan yang telah diselesaikan.

2. Program Perencanaan, Pengolahan Sistem Informasi Data Dan Pengadaan ASN

Program Perencanaan, Pengolahan Sistem Informasi Data Dan Pengadaan ASN diarahkan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Indikator kinerja program atau *outcome* yaitu (1) Persentase data kepegawaian yang lengkap, dan (2) Persentase formasi jabatan yang sesuai dengan kebutuhan, dengan kegiatan dan indikator kinerja *output* sebagai berikut:

a. Penguatan Sistem Informasi Dan Pengolahan Database Pegawai

Indikator output kegiatan ini adalah (1) Jumlah data pegawai yang divalidasi, dan (2) Jumlah laporan kegiatan penguatan sistem informasi dan pengolahan database pegawai

b. Perencanaan Kepegawaian Dan Formasi

Indikator output kegiatan ini adalah Jumlah dokumen perencanaan kepegawaian dan formasi.

c. Seleksi Rekrutmen Pegawai yang Transparan dan Bebas KKN

Indikator output kegiatan ini adalah Jumlah laporan pelaksanaan kegiatan seleksi rekrutment pegawai.

3. Program Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN)

Program Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) diarahkan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Indikator kinerja program atau outcome yaitu (1) Persentase pegawai yang mengikuti Assesment, dan (2) Persentase pegawai yang mengikuti Ujian Kedinasan dan Lulus, dengan kegiatan dan indikator kinerja output sebagai berikut:

a. Pembinaan Karir

Indikator output kegiatan ini adalah (1) Jumlah pegawai yang mengikuti Ujian Kedinasan dan (2) Jumlah laporan kegiatan pembinaan karir

b. Penilaian Kompetensi

Indikator output kegiatan ini adalah (1) Jumlah pegawai yang ikut assesment dan (2) Jumlah laporan kegiatan penilaian kompetensi.

c. Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan *Indikator output* kegiatan ini adalah Jumlah Dokumen Standart Kompetensi Jabatan.

4. Program Pembinaan Disiplin, Kesejahteraan, Penilaian Kinerja dan Perlindungan Hukum Aparatur Sipil Negara (ASN)

Program Program Pembinaan Disiplin, Kesejahteraan, Penilaian Kinerja dan Perlindungan Hukum Aparatur Sipil Negara (ASN) diarahkan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Indikator kinerja program atau outcome yaitu (1) Persentase pemenuhan realisasi

kinerja ASN per bulan, dan (2) Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN per bulan, dengan kegiatan dan indikator kinerja output sebagai berikut:

a. Kesejahteraan Aparatur Dan Penilaian Kinerja

Indikator output kegiatan ini (1) Jumlah laporan Realisasi Kinerja Bulanan PD, dan (2) Jumlah laporan kegiatan kesejahteraan pegawai.

b. Penegakan Disiplin dan Pengutan Jiwa Korsa

Indikator output kegiatan ini adalah (1) Jumlah laporan kehadiran Tiap Bulan dan (2) Jumlah laporan kegiatan penegakan disiplin dan jiwa korsa

c. Perlindungan, Advokasi Hukum dan kelembagaan KORPRI

Indikator output kegiatan ini adalah Jumlah laporan perlindungan hukum dan kelembagaan Korpri.

6.1.2. Program Pendukung

Program Pelayanan Kesekretariatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Program Pelayanan Kesekretariatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur merupakan program pendukung dalam rangka pencapaian tujuan pelayanan administrasi dan perkantoran. Program ini untuk meningkatkan pelayanan administrasi perkantoran sebagai sarana penunjang pelayanan publik di bidang kepegawaian. *Indikator kinerja program* atau *outcome* adalah (1) Persentase indikator program BKD Provinsi Jawa Timur yang tercapai, (2) Persentase realisasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, dan (3) Indeks profesionalitas ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, dengan kegiatan dan output atau indikator kegiatan sebagai berikut:

a. Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur;

Indikator Output dari kegiatan ini adalah Jumlah dokumen perencanaan dan anggaran.

b. Pengelolaan Administrasi Keuangan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Indikator Output dari kegiatan ini adalah jumlah laporan administrasi keuangan.

c. Ketatausahaan dan Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Indikator Output dari kegiatan ini adalah (1) Jumlah dokumen ketatausahaan dan kepegawaian dan (2) Jumlah dokumen penyelenggaraan dan kearsipan.

6.2. Kelompok Sasaran

Yang menjadi kelompok sasaran dari beberapa program kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 – 2024 tentunya adalah Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur sebagai pemakai jasa layanan kepegawaian.

6.3. Pendanaan Indikatif

Untuk mendukung pelaksanaan atau implementasi dari program dan kegiatan yang telah ditetapkan, ada faktor yang sangat diperlukan yaitu pendanaan. Untuk mewujudkan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, Pemerintah Provinsi Jawa Timur bersama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Timur telah menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Jawa Timur untuk pengalokasian sumber dana Program dan Kegiatan.

Tabel 6.1 (T.C. 27)
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah
Pemerintah Provinsi Jawa Timur

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
							2019		2020		2021		2022		2023		2024			
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
Meningkatnya kompetensi dan kualitas SDM Aparatur Pemerintah				Persentase penataan pegawai ASN sesuai formasi kebutuhan dan kompetensi	%		99.5													
				Indeks Profesionalitas Pegawai	nilai		88.79													
		308.01	Program pelayanan administrasi perkantoran	Nilai IKM Aparatur terhadap pelayanan administrasi perkantoran dan kenyamanan kantor	Nilai	83	100.0	2,937,150,600	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		308.01.019	Pelaksanaan administrasi perkantoran	Persentase pegawai yang puas terhadap pelayanan perkantoran	%	100	100.0	2,937,150,600	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		308.02	Program Peningkatan sarana dan prasarana Aparatur	Persentase sarana dan prasarana yang layak fungsi	%	100	100.0	5,409,665,400	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		308.02.012	Penyediaan peralatan dan kelengkapan sarana dan prasarana	Jumlah peralatan dan perlengkapan sarana yang tersedia	unit	135	135	1,894,034,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		308.02.031	Pemeliharaan peralatan dan kelengkapan sarana dan prasarana	Jumlah peralatan dan perlengkapan sarana yang terpelihara	unit	100	135	3,515,631,400	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		308.07	Program peningkatan kapasitas kelembagaan Perangkat daerah	Persentase kelembagaan yang tepat fungsi	%	100	100	2,274,637,200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		308.07.001	Konsultasi kelembagaan Perangkat daerah	Jumlah Konsultasi	Kali	150	60	1,106,377,200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		308.07.002	Pembinaan Sumber Daya Aparatur Perangkat Daerah	Jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan/pelatihan formal	Orang	372	124	1,168,260,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
							2019		2020		2021		2022		2023		2024			
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
				Jumlah Pegawai yang mengikuti pembinaan peningkatan kapasitas SDM	Orang	372	124		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		308.08	Program penyusunan, Pengendalian, dan evaluasi dokumen penyelenggaraan pemerintahan	Persentase dokumen penyelenggaraan pemerintahan yg disusun tepat waktu	%	100	100.0	375,240,800	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		308.08.001	Penyusunan dokumen perencanaan	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah yang tersusun	Dok	8	9	122,390,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		308.08.002	Penyusunan laporan hasil pelaksanaan rencana program dan anggaran	Jumlah dokumen pelaporan yang tersusun	Dok	8	5	143,165,800	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		308.08.003	Penyusunan Laporan Pengelolaan Keuangan	Jumlah dokumen laporan pengelolaan keuangan yang tersusun	Dok	0	14	109,685,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Meningkatnya profesionalisme ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur			Persentase pegawai ASN di lingkungan Pemprov Jatim yang mempunyai nilai SKP (minimal) Baik	%		100													
		308.51	Program Penyelenggaraan Peningkatan Disiplin, Penilaian Kinerja, Peningkatan Kesejahteraan Aparatur	Jumlah pegawai ASN di lingkungan Pemprov Jatim yang mempunyai nilai SKP (minimal) Baik	org	52617	51154	1,665,144,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		308.51.001	Penegakan Disiplin	Jumlah laporan kegiatan Penegakan disiplin	Lap	0	3.0	486,277,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
							2019		2020		2021		2022		2023		2024			
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
				Persentase pelanggaran disiplin pegawai dalam 1 (satu) tahun	%	0	5.0		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Persentase kehadiran pegawai tepat waktu selama 1 (satu) Tahun	%	0	100.0		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		308.51.002	Kesejahteraan aparatur dan penilaian kinerja	Jumlah dokumen laporan kegiatan Kesejahteraan aparatur dan penilaian kinerja	Lap	0	4.0	717,828,500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Persentase pemberian penghargaan tanda jasa bagi pegawai ASN	%	0	100.0		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		308.51.003	Pemberdayaan ASN	Jumlah dokumen pelaksanaan kegiatan pemberdayaan ASN	Dok	0	3	461,038,500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Jumlah peserta pembekalan bagi pegawai ASN yang menjelang masa purna tugas	org	0	110		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		308.52	Program Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya KORPRI	Persentase peningkatan pembinaan anggota KORPRI	%	75	87	2,359,856,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		308.52.001	Penguatan Jiwa Korsia	Jumlah laporan rangkaian HUT Korpri	Lap	1	4	1,532,006,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Jumlah laporan Paduan Suara	Lap	1	1		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Jumlah laporan Pelatihan Paskibra	Lap	1	1		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		308.52.002	Perlindungan, Advokasi Hukum dan Kesejahteraan anggota Korpri	Persentase fasilitasi penanganan perkara anggota KORPRI yang bermasalah hukum	%	0	90	827,850,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
							2019		2020		2021		2022		2023		2024			
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
				Jumlah laporan advokasi hukum dan penanganan perkara anggota Korpri	Lap	0	1		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Jumlah bantuan peralatan sekolah bagi putra putri keluarga anggota Korpri	Paket	0	35		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur			Persentase pegawai ASN yang tertata sesuai formasi kebutuhan dan kompetensi	%		99.5													
		308.53	Program Penataan dan Pelayanan Pegawai ASN	1. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi	%	97.5	98	2,392,522,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
				2. IKM Pelayanan Kepegawaian	Nilai		85		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		308.53.001	Penataan pegawai sesuai dengan kebutuhan Kompetensi	Persentase rekomendasi pejabat struktural hasil evaluasi tim Baperjakat	%	100	100	1,130,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Persentase Pengisian Jabatan Lowong secara terbuka	%	100	100		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Persentase Penyelesaian Proses PAK Jabatan Fungsional tertentu	%	100	100		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		308.53.002	Pelayanan kenaikan pangkat	IKM pelayanan kenaikan pangkat bagi pegawai ASN di lingkungan Pemprov Jawa Timur/ Kab./Kota di Provinsi Jawa Timur	Nilai	0	84	775,522,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
							2019		2020		2021		2022		2023		2024				
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	
		308.53.003	Pelayanan pensiun dan perpindahan	Persentase pendistribusian pegawai sesuai dengan perencanaan dan formasi	%	0	90	487,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				IKM pelayanan pensiun dan perpindahan pegawai ASN di lingkungan Pemprov Jawa Timur/ Kab./Kota di Provinsi Jawa Timur	Nilai	0	84		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Meningkatnya kualitas data pegawai ASN yang Akurat			Persentase tingkat akurasi database kepegawaian	%		100														
		308.54	Program Perencanaan, Pengolahan sistem informasi data dan pengadaan ASN	Persentase database kepegawaian yang berkualitas, relevan, terkini, lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan	%	75	99.0	2,275,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		308.54.001	Penguatan sistem informasi dan pengelolaan database pegawai	Persentase database kepegawaian yang lengkap dan akurat	%		100	500,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		308.54.002	Perecanaan kepegawaian dan formasi	Jumlah dokumen kegiatan Perencanaan kepegawaian dan formasi	Lap	4	2	533,359,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		308.54.003	Seleksi Rekrutmen Pegawai yang Transparan dan Bebas KKN	Jumlah pelaksanaan ujian ASN pelamar umum dan non ASN	Kali	0	1	1,241,641,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Jumlah laporan kegiatan fasilitasi penerimaan Calon Praja IPDN	Lap	0	1		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Jumlah dokumen penyusunan bank soal CAT	Dok	0	1		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
							2019		2020		2021		2022		2023		2024			
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
				Persentase peserta yang lolos Seleksi administrasi pendaftaran pegawai ASN dan Non ASN	%	0	100		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Meningkatnya kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur			Persentase ASN Pemprov Jawa Timur yang mengikuti uji kompetensi dan lulus	%		97													
		308.55	Program Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase pegawai ASN yang memenuhi syarat untuk uji kompetensi	%	83	90.0	2,125,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		308.55.001	Penyusunan standart kompetensi jabatan	Jumlah dokumen kegiatan Penyusunan standar kompetensi jabatan	Dok	0	3	520,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		308.55.002	Pembinaan Karir	Jumlah dokumen pelaporan kegiatan pengembangan karir	Dok	0	7	695,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Persentase SKPD yang telah menyusun dan menerapkan pola kar	%	0	85		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Persentase penyelesaian proses izin belajar dan tugas belajar	%	60	100		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
			Penilaian kompetensi	Jumlah dokumen kegiatan Pengembangan kompetensi	Dok	0	4	910,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
							2019		2020		2021		2022		2023		2024				
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	
Tewujudnya Profesionalisme dan Kompetensi Aparatur serta Sistem Pola Karir yang Jelas				Indeks Profesionalitas Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	nilai	88.05	88.8		88.8		88.85		88.87		88.89		88.9		88.9		0
	Meningkatnya kualitas data kepegawaian dalam rangka penataan pegawai ASN sesuai formasi, kebutuhan dan kompetensi dilingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur			Persentase penataan pegawai sesuai dengan formasi kebutuhan dan Kompetensi	%	98	99.03		99.03	4,667,522,000	99.04	4,779,838,080	99.05	4,917,384,360	99.08	5,162,369,720	99.08	5,501,050,360	99.08	25,028,164,520	
				Persentase database kepegawaian yang terupdate	%	96	100		100		100		100		100		100		100		100
		3.08.15	Program Penataan Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase pengisian jabatan struktural oleh Tim Kinerja ASN (Baperjakat)	persen	100	100		100	2,392,522,000	100	2,457,680,040	100	2,526,453,180	100	2,648,945,860	100	2,818,286,180	100	12,843,887,260	
				Persentase penyelesaian SK Jabatan Fungsional	persen	96.6	97		97		97.5		98		98.5		99		99		99
				Persentase penyelesaian SK Pangkat Pegawai	persen	98	98.5		98.5		98.6		98.7		98.8		99		99		99
				Persentase penyelesaian SK Perpindahan Pegawai	persen	97	98		98		98.2		98.3		98.4		98.5		98.5		98.5
		3.08.15.001	Penataan Pegawai Sesuai Dengan Kebutuhan dan Kompetensi	Jumlah SK Pelantikan Pejabat Struktural	sk	1.347	233		233	1,094,764,000	225	1,119,922,040	257	1,148,695,180	203	1,211,187,860	198	1,320,528,180	1349	5,895,097,260	
				Jumlah SK Jabatan Fungsional yang diselesaikan	sk	122	125		125		130		135		140		145		800		800
		3.08.15.002	Pelayanan kenaikan pangkat	Jumlah SK kenaikan pangkat yang diselesaikan	sk	14.975	15.5		15.500	775,522,000	16.000	795,522,000	16.500	815,522,000	17.000	845,522,000	17.500	875,522,000	82.500	4,107,610,000	
		3.08.15.003	Pelayanan pensiun dan perpindahan	Jumlah SK pensiun pegawai yang telah diselesaikan	sk	2.207	2.514		2.514	522,236,000	2.518	542,236,000	2.845	562,236,000	2.893	592,236,000	2.758	622,236,000	16.042	2,841,180,000	
				Jumlah SK perpindahan pegawai yang telah diselesaikan	sk	247	300		300		325		330		335		350		1.940		1.940

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
							2019		2020		2021		2022		2023		2024			
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
		3.08.54	Program Perencanaan, Pengolahan Sistem Informasi Data dan Pengadaan Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase data kepegawaian yang lengkap	Persentase	96	99		99	2,275,000,000	99.2	2,322,158,040	99.3	2,390,931,180	99.4	2,513,423,860	99.5	2,682,764,180	99.5	12,184,277,260
				Persentase formasi jabatan yang sesuai dengan kebutuhan	Persentase	98	98.2		98.2		98.3		98.4		98.5		98.6		98.6	
		3.08.54.001	Penguatan sistem informasi dan pengolahan database pegawai	Jumlah data pegawai yang divalidasi	Pegawai	50.127	48.577		48.577	520,999,700	48.573	522,999,700	48.246	542,999,700	48.198	572,999,700	48.333	602,999,700	290.504	2,762,998,500
				Jumlah Laporan Kegiatan Penguatan sistem informasi dan pengolahan database pegawai	laporan	3	4		4		4		4		4		4		24	
		3.08.54.002	Perencanaan kepegawaian dan formasi	Jumlah dokumen perencanaan kepegawaian dan formasi	dokumen	2	3		3	554,431,100	3	574,431,100	3	594,431,100	3	624,431,100	3	654,431,100	18	3,002,155,500
		3.08.54.003	Seleksi Rekrutmen Pegawai yang Transparan dan Bebas KKN	Jumlah laporan pelaksanaan kegiatan seleksi rekrutment pegawai	laporan	1	10		10	1,199,569,200	10	1,224,727,240	10	1,253,500,380	10	1,315,993,060	10	1,425,333,380	60	6,419,123,260
	Meningkatnya kompetensi pegawai ASN dilingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur			Persentase pegawai yang telah mengikuti uji kompetensi (Teknis, Manejerial, Sosio Kultural dan Pemerintahan)	Persen		30		30	2,125,000,000	35	2,190,158,040	40	2,258,931,180	45	2,381,423,860	45	2,550,764,180	45	11,506,277,260
		3.08.55	Program Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase pegawai yang mengikuti Assesment	Persentase	65	30		30	2,125,000,000	35	2,190,158,040	40	2,258,931,180	45	2,381,423,860	50	2,550,764,180	50	11,506,277,260
				Persentase pegawai yang mengikuti Ujian Kedinasan dan lulus	Persentase	90	92		92		93		94		95		96		96	
		3.08.55.001	Pembinaan Karir	Jumlah pegawai yang mengikuti Ujian Kedinasan	pegawai	570	600		600	623,266,400	630	643,266,400	660	663,266,400	690	693,266,400	710	723,266,400	3.890	3,346,332,000
				Jumlah Laporan Kegiatan Pembinaan Karir	laporan	6	6		6		6		6		6		6		36	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
							2019		2020		2021		2022		2023		2024			
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
		3.08.55.002	Penilaian Kompetensi	Jumlah pegawai yang mengikuti assesment	pegawai	450	1500		1500	1,074,233,600	1700	1,099,391,640	1900	1,128,164,780	2200	1,190,657,460	2500	1,299,997,780	11300	5,792,445,260
				Jumlah Laporan Kegiatan Penilaian Kompetensi	laporan	5	7		7		7		7		7		7		42	
		3.08.55.003	Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan	Jumlah Dokumen Standart Kompetensi Jabatan	Dokumen	4	3		3	427,500,000	3	447,500,000	3	467,500,000	3	497,500,000	3	527,500,000	18	2,367,500,000
	Meningkatnya kinerja pegawai ASN dilingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur			Persentase capaian kinerja " BAIK "ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Persen		100		100	4,025,000,000	100	4,090,158,040	100	4,158,931,180	100	4,281,423,860	100	4,450,764,180	100	21,006,277,260
		3.08.16	Program Pembinaan Disiplin, Kesejahteraan, Penilaian Kinerja dan Perlindungan Hukum Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase pemenuhan realisasi kinerja ASN	Persen	95	100		100	4,025,000,000	100	4,090,158,040	100	4,158,931,180	100	4,281,423,860	100	4,450,764,180	100	21,006,277,260
				Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN per bulan	Persen	98	100		100		100		100		100		100		100	
		3.08.16.001	Kesejahteraan aparatur dan penilaian kinerja	Jumlah laporan Realisasi Kinerja Bulanan PD	laporan	1	12		12	672,450,000	12	692,450,000	12	712,450,000	12	742,450,000	12	772,450,000	72	3,592,250,000
				Jumlah laporan kegiatan kesejahteraan pegawai	laporan	10	5		5		5		5		5		5		30	
		3.08.16.002	Penegakan Disiplin dan penguatan jiwa korsa	Jumlah laporan Kehadiran Tiap Bulan	Laporan	12	12		12	791,520,000	12	811,520,000	12	831,520,000	12	861,520,000	12	891,520,000	72	4,187,600,000
				Jumlah Laporan Kegiatan Penegakan Disiplin dan Jiwa Korsa	laporan	9	5		5		5		5		5		5		30	
		3.08.16.004	Perlindungan, Advokasi Hukum dan kelembagaan KORPRI	Jumlah laporan perlindungan hukum dan kelembagaan korpri	Laporan	1	9		9	2,561,030,000	9	2,586,188,040	9	2,614,961,180	9	2,677,453,860	9	2,786,794,180	54	13,226,427,260
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur			Predikat Evaluasi Implementasi SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	nilai	82.1	83.5		83.5	10,996,694,000	84	11,079,852,040	85	11,148,625,180	85	11,271,117,860	85	11,440,458,180	506	55,936,747,260
		3.08.01	Program Pelayanan Kesekretariatan	Persentase indikator program yang tercapai	%	94.8	95		95	10,996,694,000	96	11,079,852,040	97	11,148,625,180	98	11,271,117,860	98.5	11,440,458,180	98.5	55,936,747,260

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
							2019		2020		2021		2022		2023		2024			
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
				Persentase realisasi anggaran	%	92.81	93		93		94		95		96		97		97	
				Indeks profesionalitas ASN	%	91.57	88		88		88.5		88.6		88.7		88.8		88.8	
		3.08.01.001	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Anggaran Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Perencanaan dan Anggaran Perangkat Daerah	dokumen	11	13		13	271,390,000	13	291,390,000	13	311,390,000	13	341,390,000	13	371,390,000	78	1,586,950,000
		3.08.01.002	Pengelolaan Administrasi Keuangan	Jumlah laporan Pertanggungjawaban Keuangan	laporan	14	15		15	111,529,000	15	131,529,000	15	151,529,000	15	181,529,000	15	211,529,000	90	787,645,000
		3.08.01.003	Ketatausahaan dan Kepegawaian	Jumlah dokumen Ketatausahaan dan Kepegawaian	dokumen	9	14		14	10,613,775,000	14	10,656,933,040	14	10,685,706,180	14	10,748,198,860	14	10,857,539,180	84	53,562,152,260
				Jumlah dokumen penyelenggaraan kearsipan	dokumen	1	1		1		1		1		1		1		6	
								21,814,216,000		21,814,216,000		22,140,006,200		22,483,871,900		23,096,335,300		23,943,036,900		113,477,466,300

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja adalah sesuatu yang dijadikan alat ukur kinerja atau hasil yang dicapai atau merupakan ukuran kinerja yang digunakan untuk mengetahui perkembangan upaya dalam mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan tujuan dan sasaran. Indikator Kinerja Daerah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur disusun berdasarkan isu-isu strategis sesuai dengan tugas dan fungsi, serta berdasarkan pada sasaran strategis dapat diuraikan sebagai berikut:

Tujuan dan sasaran strategis

Tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sesuai dengan Sasaran RPJMD Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024, yaitu **Tewujudnya Profesionalisme dan kompetensi aparatur serta sistem pola karier yang jelas**, dengan indikator Indeks Profesionalisme Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tersebut kemudian dijabarkan dalam 4 (empat) sasaran strategis, yaitu:

1. Meningkatnya kualitas data kepegawaian dalam rangka penataan pegawai ASN sesuai formasi dan kebutuhan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur;
2. Meningkatnya kompetensi pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur;
3. Meningkatnya kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur;
4. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

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

Tabel 7.1
Matriks Hubungan Tujuan Strategis, Sasaran Strategis, dan
Indikator Kinerja Daerah (IKD)

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Tewujudnya Profesionalisme dan kompetensi aparatur serta sistem pola karier yang jelas	Indeks Profesionalisme ASN	Meningkatnya kualitas data kepegawaian dalam rangka penataan pegawai ASN sesuai formasi dan kebutuhan lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Persentase penataan pegawai sesuai dengan formasi kebutuhan dan Kompetensi
				Persentase database kepegawaian yang terupdate
			Meningkatnya kompetensi pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Persentase pegawai yang telah mengikuti uji kompetensi (Teknis, Manjerial dan Sosio Kultural)
			Meningkatnya kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Persentase capaian kinerja “BAIK” ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur
			Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	Predikat Evaluasi Implementasi SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan matriks tersebut di atas, diketahui bahwa ada 5 (lima) Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD dan Renstra, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 7.2
Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur
yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator	Kondisi Kinerja pd awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			Th 1	Th 2	Th 3	Th 4	Th 5	
1	Indeks Profesionalisme ASN	88.79	88.80	88.85	88.87	88.89	88.90	88.9
2	Persentase penataan pegawai sesuai dengan formasi kebutuhan dan Kompetensi	98	99.03	99.04	99.05	99.08	99.08	99.08
3	Persentase database kepegawaian yang terupdate	96	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
4	Persentase pegawai yang telah mengikuti uji kompetensi (Teknis, Manjerial dan Sosio Kultural)	90	30.00	35.00	40.00	45.00	45.00	45.00
5	Persentase capaian kinerja “BAIK” ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	100	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
6	Predikat Evaluasi Implementasi SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	82,10	83.5	84.00	85.00	85.00	85.00	85.00

BAB VIII

PENUTUP

Dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 ini merupakan penjabaran dari perencanaan strategis yang erat kaitannya dengan proses menetapkan arah dan kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, apa yang hendak dicapai dalam lima tahun mendatang; bagaimana mencapainya; langkah-langkah strategis apa yang perlu dilakukan dalam upaya pencapaian tujuan Badan Kepegawaian Daerah dapat terwujud.

Selain itu, Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 ini juga sekaligus menjadi landasan dan pedoman dalam pelaksanaan penyusunan Renja dan kegiatan di masing-masing unit satuan kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk periode satu tahun.

Oleh karenanya dalam upaya pencapaian tujuan, sasaran dan program kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 hendaknya selalu diarahkan pada upaya pelaksanaan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Terbuka dan Partisipatoris sesuai dengan agenda yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024. Upaya tersebut ditempuh melalui berbagai langkah strategis untuk menciptakan "kondisi antara" menuju sistem manajemen yang diinginkan, seperti mengembangkan sistem manajemen kepegawaian yang ada, memberdayakan instrumen/infrastruktur manajemen kepegawaian (menyesuaikan peraturan perundang-undangan kepegawaian dan dengan mengantisipasi kondisi ke depannya), mengembangkan sistem informasi dan *database* kepegawaian serta mengoptimalkan seluruh sumber daya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur agar mampu mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam jangka periode lima tahun.

Meskipun disadari bahwa terwujudnya aparatur birokrasi Jawa Timur lebih bersih, profesionalisme dan sejahtera bukan merupakan hal yang mudah untuk diwujudkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur selaku Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Daerah Jawa Timur, namun demikian mengingat sebagai perangkat daerah yang mempunyai peran dalam mengemban amanat Gubernur Jawa Timur, maka Badan Kepegawaian Daerah mempunyai kewajiban mengaktualisasikan perannya lima tahun ke depan dalam langkah nyata di bidang pelayanan manajemen kepegawaian dan diharapkan akan terus berkembang dinamis seiring perubahan dan tuntutan paradigma menuju perbaikan pelayanan kepada masyarakat khususnya ASN.

Semoga dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024, dapat dijadikan pedoman dalam perencanaan dan pelaksanaan program serta kegiatan sehingga dapat terwujud peningkatan kualitas pelayanan manajemen kepegawaian.

Surabaya, 10 September 2019



**KETUA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR**

ANOM SURAHNO, S.H., M.Si

Pembina Tingkat I

NIP. 19630524 199803 1 001