



REVIEW RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) TAHUN 2015-2019



BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

**Jalan Jemur Andayani No.1 Surabaya
Telp. (031) 8477551 Fax. (031) 8477404**

KATA PENGANTAR

Perencanaan pada suatu organisasi merupakan langkah awal untuk mengatur dan mengendalikan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan guna tercapainya visi dan misi yang ditetapkan. Sebagai pengelola manajemen kepegawaian daerah maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur senantiasa mengarahkan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan untuk dapat mengikuti alur manajemen kepegawaian daerah yang professional.

Review Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2015-2019 disusun sebagai pedoman pelaksanaan program dan kegiatan selama lima tahun yang meliputi Indikator Kinerja Utama (IKU) berdasarkan isu - isu strategis tentang pengelolaan manajemen ASN dan reformasi birokrasi 2015-2019 yang diimplementasikan dengan program dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur adalah pelayanan di bidang kepegawaian kepada aparatur sipil dan terkait dengan evaluasi SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

Semoga Review Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2015-2019 sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan yang diimplementasikan pada Rencana Kerja (Renja) ,Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Rencana Kerja Anggaran (RKA) serta Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) setiap tahunnya, dan juga bermanfaat bagi pihak-pihak lainnya.

Surabaya, Agustus 2016

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR

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

Pembina Utama Madya
NIP. 19580227 198503 1 007

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	a
DAFTAR ISI	
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Landasan Hukum.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan.....	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
BAB 2 GAMBAR PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR.....	10
2.1 Deskripsi Pelayanan	10
2.2 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.....	13
2.3 Bagan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.....	18
2.4 Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.....	22
2.5 Kinerja Pelayanan dan Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2013.....	23
BAB 3 ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI.....	67
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	67
3.2 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	70
3.3 Telaah Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	73
3.4 Telaah Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 2014-2019.....	80
BAB 4 VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI KEBIJAKAN	83
4.1 Visi, dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	83
4.2 Tujuan dan Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur....	85

4.2.1. Tujuan Strategis.....	85
4.2.2. Sasaran Strategis.....	86
4.3 Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.....	88
BAB 5 RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF	94
5.1 Program dan Kegiatan.....	94
5.1.1 Program Utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	94
5.1.2 Program Pendukung Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.....	96
BAB 6 INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD	99
6.1 Indikator Kinerja Utama (IKU).....	99
BAB 7 PENUTUP	101
Lampiran-lampiran	

BAB 1 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 Provinsi Jawa Timur selalu berkomitmen kuat untuk melaksanakan perubahan paradigma pengelolaan sumber daya kepegawaian yang menekankan hak dan kewajiban individual pegawai menuju perspektif baru manajemen pengembangan sumber daya manusia secara strategis (strategic human resource management) agar selalu tersedia sumber daya aparatur sipil negara unggulan yang selaras dengan dinamika perubahan misi aparatur sipil negara maupun visi dan misi Gubernur yang tersurat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Jawa Timur. Oleh karena itu maka RPJMD Jawa Timur Tahun 2014-2019 dijadikan pedoman dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2014-2019 yang salah satu misinya yaitu melaksanakan peningkatan reformasi birokrasi dan pelayanan publik.

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

Pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur atau Aparatur Sipil Negara (ASN) pada saat ini menjadi wacana yang mengemuka baik pada sektor publik maupun privat. Hal ini dipicu karena berbagai kemajuan teknologi dan pengetahuan maupun budaya. Pada sektor penyelenggaraan pemerintahan, upaya pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur mutlak dilaksanakan guna menjawab kritik dan sorotan masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja instansi publik dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (Good Governance), sehingga

dunia usaha (Corporate governance) dan masyarakat (Civil Society) dapat terlayani dengan baik dan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan sosial yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu sangatlah penting apabila upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur ini direncanakan dan disusun melalui suatu program yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan dinamika perubahan.

Kualitas SDM Aparatur di Pemerintah Provinsi Jawa Timur pada saat ini dapat dilihat pada tabel data perkembangan pegawai berdasarkan jumlah pertumbuhan dan tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel: 1.1
Pertumbuhan PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur tahun 2009 – 2013
Menurut Golongan

Tahun	Gol. I	Pertumbuhan	Gol. II	Pertumbuhan	Gol. III	Pertumbuhan	Gol. IV	Pertumbuhan	Total	Pertumbuhan
2009	1.142	-	7.728	-	12.736	-	1.765	-	21.065	-
2010	1.059	-7,26	7.861	1,72	12.356	-2,98	1.954	10,71	23.230	10,27
2011	990	-6,52	7.379	-6,13	11.956	-3,24	2.100	7,47	22.425	-3,47
2012	755	-23,74	7.089	-3,93	11.078	-7,34	2.170	3,33	21.092	-5,94
2013	669	-11,39	6.906	-258	10.490	-5,31	2.249	3,64	20.314	-3,69

Data di olah Subbagian Penyusunan Program, Des. 2013

dari tabel data tersebut diketahui bahwa keadaan pertumbuhan PNS Pemerintah Provinsi Jawa Timur sejak tahun 2009 hingga 2013 mengalami pertumbuhan yang semakin berkurang (minus growth), hal ini sesuai dengan kebijakan pemerintah pusat yang mengurangi jumlah pegawai negeri sipil seiring dengan pengurangan alokasi anggaran belanja pegawai terutama pengurangan formasi pegawai dalam jabatan administrasi, untuk pertumbuhan PNS tahun 2013 mengalami pertumbuhan persentase rata-rata 3,69 % dari tahun sebelumnya

Tabel 1.2
Keadaan PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2013
Menurut Tingkat Pendidikan

No	Uraian	Satuan	2009	2010	2011	2012	2013
	Jumlah PNS menurut Tingkat Pendidikan						
	Doktoral (S-3)	Orang	34	34	41	44	46
	Magister (S-2)	Orang	2.096	2.166	2.426	2.410	2.470
	Sarjana (S-1)	Orang	5.760	5.744	5.833	5.382	5.287
	Diploma (D-III)	Orang	2.609	2.578	2.603	2.481	2.469
	Diploma (D-II)	Orang	28	28	30	30	31
	Diploma (D-I)	Orang	400	397	371	334	315
	SLTA	Orang	9.211	9.271	8.569	8.150	7.707
	SLTP	Orang	1.775	1.711	1.551	1.386	1.225
	SD	Orang	1.458	1.301	1.001	875	764
						Total	20314

Sumber Simpeg BKD Prov. Jatim, per Desember 2013

Dari tabel 1.2. tersebut dapat diketahui bahwa perkembangan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk kualifikasi pendidikan Doktoral (S3) mengalami kenaikan rata-rata 90 %, sedangkan kualifikasi pendidikan Magister (S2) mengalami kenaikan 2,17 %, artinya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berharap pada lima tahun mendatang Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi akan dapat meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan. pada tingkat pendidikan dengan jenjang pendidikan Sarjana (S1) mengalami kenaikan sekitar 5,9%.

Sedangkan untuk tingkat kedisiplinan pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur rentang tahun 2012 s/d 2013 ini dapat dilihat pada table 1.3 sebagai berikut:

Tabel: 1.3
Rekapitulasi Penyelenggaraan Peningkatan Disiplin dan Kode Etik PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur menurut Jenis pelanggaran dan Bantuan Konseling

NO.	URAIAN PERMASALAHAN	TAHUN		Ket (2013)
		2012	2013	
1.	Pelanggaran disiplin dan etika PNS			
	- Ringan	0	2	
	- Sedang	4	8	
	- Berat	8	11	
	total	12	21	
2.	Pelanggaran terkait masalah pidana			
	- Kriminal	8	4	2 kasus kab/kota
	- Penyalahgunaan jabatan/wewenang	0	0	
	- Korupsi	6	2	2 kasus kab/kota
	- Narkoba	2	3	1 kasus Kab/kota
	total	16	9	
3	Bantuan konseling			
	- Masalah rumah tangga	0	0	
	- Perkawinan/perceraian/kawin lagi	2	0	
	- Tindakan indisipliner	6	0	
	- Masalah Pribadi	1	0	

Sumber: Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan 2013

Dari tabel 1.3. diketahui bahwa penyelenggaraan peningkatan disiplin pegawai pada tahun 2013 mengalami penurunan 15,5%, atau turun 7 kasus, namun pada tingkat kedisiplinan pegawai terkait masalah tindak pidana mengalami peningkatan sekitar 17,6% atau naik 9 kasus. Oleh karena itu pada lima tahun mendatang Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berupaya untuk menciptakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berdisiplin, bersih, bebas KKN, dan anti Narkoba melalui upaya-upaya yang lebih nyata terutama pada pembinaan, dan sosialisasi hukum, serta penegakkan aturan kedisiplinan PNS maupun peraturan lainnya.

Hasil Kegiatan Penyelenggaraan Peningkatan Disiplin dan Kode Etik Pegawai serta Penghargaan

REALISASI PNS YANG DIJATUHI HUKUMAN DISIPLIN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR 2014								
Satuan Kerja :								
JABATAN	REALISASI 2014						JUMLAH TOTAL	%
	RINGAN		SEDANG		BERAT			
	PRIA	WANITA	PRIA	WANITA	PRIA	WANITA		
FUNGSIONAL UMUM								
Golongan IV			5	2	2		9	0.04
Golongan III			5		10	1	16	0.08
Golongan II					5	2	7	0.03
Golongan I								
FUNGSIONAL TERTENTU								
Ahli Utama								
Ahli Madya								
Ahli Muda								
Ahli Pertama								
Penyelia					1		1	0,004
Pelaksana Lanjutan/Mahir						1	1	0,004
Pelaksana / Terampil					1	2	3	0.01
Pemula								
STRUKTURAL								
Eselon I								
Eselon II								
Eselon III					2		2	0,009
Eselon IV			5	2			7	0.03
JUMLAH			15	4	21	6	46	0.22

N=20.314 PNS

dari tabel tersebut diketahui bahwa persentase tingkat penjatuhan hukuman disiplin (ringan, sedang, berat) pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2013 sebanyak 46 orang atau 0,22% dari jumlah pegawai sebanyak 20.314.

Terkait dengan perubahan visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang sebelumnya adalah "Mewujudkan Aparatur Birokrasi Jawa Timur Bersih dan Profesional yang Makmur dan Berakhlak" maka dilakukan penyesuaian dengan visi baru yaitu "Mewujudkan Aparatur Birokrasi Jawa Timur Lebih Bersih, Profesional dan Sejahtera". Penyesuaian tersebut untuk memantapkan tujuan utama dalam mewujudkan SDM Aparatur Sipil Negara yang bersih, bebas KKN, profesional sehingga akan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang diimplementasikan di dalam penyusunan rencana strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2014-2019.

Penyusunan Renstra ini juga dimaksudkan agar dapat mengarahkan semua program dan kegiatan yang dihasilkan senantiasa berorientasi pada hasil (oriented result) yang ingin dicapai sampai dengan tahun 2019 dengan memperhitungkan potensi, peluang dan

kendala yang ada atau yang mungkin timbul sekaligus memuat visi, misi, tujuan, sasaran, arah kebijakan dan strategi serta program dan kegiatan pokok yang akan dilaksanakan sampai dengan tahun 2019.

Dokumen Renstra ini merupakan rencana pembangunan jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur di dalam pelaksanaannya akan dijabarkan dan menjadi acuan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah yang di susun setiap tahun yang selanjutnya ditetapkan sebagai Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

Berkaitan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan instrumen pertanggungjawaban, Renstra ini merupakan langkah awal untuk melaksanakan program kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk melakukan pengukuran kinerjanya sebagaimana ketentuan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999.

1.2 Landasan Hukum

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

- a. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, khususnya pasal 7 ayat (1) : "Renstra-SKPD memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang di susun sesuai dengan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif";
- b. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
- c. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, khususnya Bab IV Arah, Tahapan dan Prioritas Pembangunan Jangka Panjang, yang terkait dengan reformasi birokrasi disebutkan bahwa "Pembangunan aparatur negara dilakukan melalui reformasi birokrasi un-

tuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, di pusat maupun di daerah, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang-bidang lainnya";

- d. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indoensia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
- f. Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- g. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
- h. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara RI Nomor: 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- i. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2005-2025;
- j. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2014–2019;
- k. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 110 tahun 2008 tentang Uraian tugas Sekretariat, Bidang, Subbagian, Subbidang Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 – 2019 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.

Adapun tujuan disusunnya adalah untuk: (1) menjabarkan arahan dan kebijakan Gubernur Jawa Timur melalui RPJMD Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019 ke dalam rencana kerja pemerintah daerah; (2) menjabarkan visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 2014–2019 ke dalam tujuan, sasaran dan program kerja operasional; (3) menyediakan dokumen rencana pembangunan jangka menengah sebagai bahan penyusunan rencana kerja atau rencana kinerja tahunan; (4) menentukan strategi untuk pengelolaan keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja dan produktivitas serta menjamin efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.

1.4 Sistematika Penulisan

Dokumen Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur di susun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

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

BAB 2 : GAMBARAN PELAYANAN

Dalam bab ini memuat struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 10 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jawa Timur (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2008 Nomor 3 Seri D) dan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 110 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Sekretariat, Bidang, Subbagian dan Subbidang Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, capaian-capaian penting yang telah dihasilkan

melalui pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur periode sebelumnya dan menjelaskan hambatan-hambatan yang masih dihadapi dan perlu diatasi melalui Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 2014-2019 ini.

BAB 3 : ISU - ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

Memuat isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

BAB 4 : VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Dalam Bab ini dipaparkan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan, upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi, kemudian langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi, serta arah/tindakan yang diambil oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk mencapai tujuan dan sasaran.

BAB 5 : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

Bab ini berisikan uraian Program dan Kegiatan yang merupakan penjabaran dari strategi dan kebijakan yang diambil dalam mewujudkan tujuan, indikator-indikator kinerja dan kelompok sasaran yang akan dicapai, ekspektasi dana indikatif kegiatan beserta sumber dananya.

BAB 6 : INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

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 7 : PENUTUP

Bab ini berisikan penutup.

BAB 2
GAMBARAN PELAYANAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

2.1. Diskripsi Pelayanan

Sebagaimana diketahui bahwa pelayanan publik di Jawa Timur dewasa ini menjadi isu strategis dan sekaligus merupakan gambaran masyarakat terhadap kualitas kinerja birokrasi pemerintah yang memiliki implikasi luas pada berbagai aspek kehidupan masyarakat. Perbaikan kinerja pelayanan di bidang kepegawaian yang berkelanjutan, misalnya, akan mendorong terciptanya iklim kondusif bagi kegiatan penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur yang pada gilirannya akan memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Selain itu, perbaikan kinerja pelayanan bidang layanan manajemen aparatur juga akan berdampak pada tumbuhnya kepercayaan (trust), dan legitimasi terhadap Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur sehingga mampu memberikan daya dukung peningkatan partisipasi masyarakat. Hal ini mengingat bahwa peningkatan kualitas pelayanan khususnya pelayanan manajemen kepegawaian yang berkualitas merupakan salah satu indikator terjadinya perubahan paradigma dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang berpihak pada peningkatan kesejahteraan pegawai.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang sebelumnya sudah melaksanakan pembenahan berkelanjutan dalam pelayanan manajemen aparatur kepegawaian khususnya dalam proses sistem administrasi mutasi kepegawaian, mulai dari pengangkatan calon PNS, 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.

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 Pegawai Negeri Sipil;
2. Pelayanan Mutasi Pindah Pegawai Negeri Sipil;
3. Pelayanan pemberian cuti Pegawai Negeri Sipil;
4. Pelayanan Peninjauan Masa Kerja dan Gaji Pegawai Negeri Sipil;
5. Pelayanan Pemberian Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pensiun Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil;
6. Pelayanan Penyaluran Bantuan Perumahan Pegawai Negeri Sipil dari dan Bapertarum-Pegawai Negeri Sipil;
7. Pelayanan Penugasan Pegawai Negeri Sipil mengikuti Pendidikan dan Pelatihan;
8. Pelayanan Data Pegawai Negeri Sipil;
9. Pelayanan Penerbitan Kartu Pegawai Negeri Sipil;
10. Pelayanan Penerbitan Kartu Isteri/Kartu Suami Pegawai Negeri Sipil;
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.

Permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam mengemban visi dan misinya dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masalah Perlunya Konsistensi Sasaran Program Kegiatan

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

2. Masalah Pengembangan Budaya Kerja

Kendala internal yang dihadapi dalam upaya mewujudkan misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur bersumber juga pada belum optimalnya penerapan nilai-nilai budaya kerja terutama budaya pelayanan sebagai satu sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang disepakati dan dijadikan pe-doman tingkah laku. Akibatnya berbagai masalah yang berhubungan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal belum sepenuhnya mengarah kepada perubahan sikap dan perilaku serta motivasi kerja untuk menciptakan iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktifitas yang diharapkan.

3. Masalah Peningkatan Koordinasi Internal

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

4. Masalah peningkatan kualitas dan kapasitas aparatur sipil negara

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

5. Masalah Optimalisasi Hasil Program dan Kegiatan

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

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

Kedudukan, tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 10 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jawa Timur (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2008 Nomor 3 Seri D) dan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 110 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Sekretariat, Bidang, Subbagian dan Subbidang Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

Dalam pelaksanaannya, kedudukan Badan Kepegawaian Daerah sebagai unsur pendukung Gubernur harus sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu melaksanakan penyelenggaraan manajemen kepegawaian di daerah, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, dengan fungsi antara lain:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian daerah;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Gubernur.

Struktur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur terdiri atas:

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat;
3. Bidang Dokumentasi dan pengolahan Data Pegawai;
4. Bidang Formasi dan pengembangan Pegawai;
5. Bidang Mutasi Pegawai;
6. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;

Dengan masing-masing uraian tugas sebagai berikut:

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

Dengan fungsi:

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

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

Dengan fungsi:

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

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

Dengan fungsi:

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

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

Sedangkan fungsinya:

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

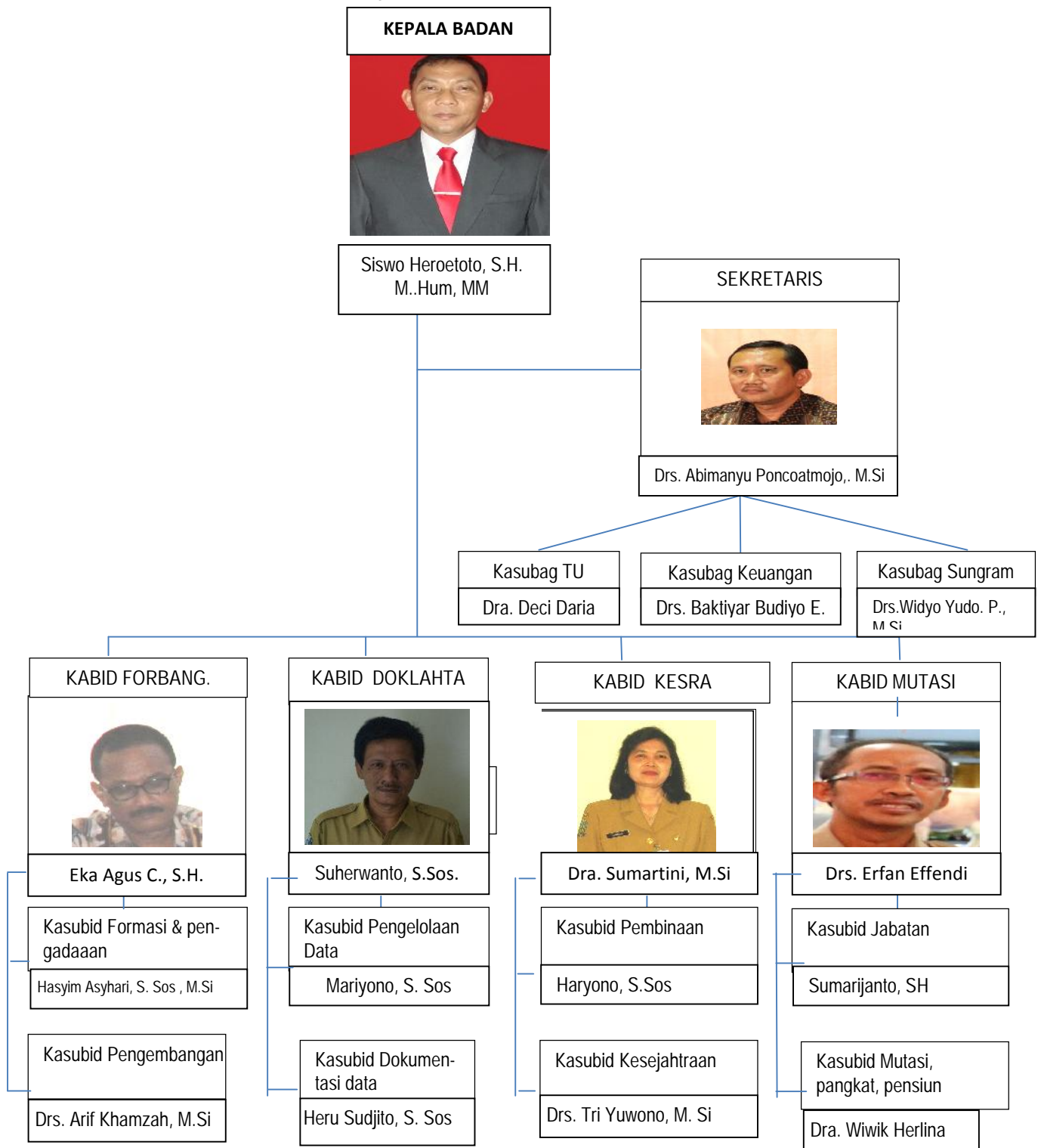
- 5) Bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai.

Dengan fungsi:

- a. Pelaksanaan pengumpulan bahan dan penyusunan rencana kegiatan pembinaan dan kesejahteraan pegawai sesuai program yang ditetapkan;
- b. Pelaksanaan pengumpulan bahan, penyusunan sosialisasi peraturan perundang-undangan kepegawaian;
- c. Pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai dan pengelolaan pemberian penghargaan tanda jasa;
- d. Pelaksanaan pengelolaan administrasi permohonan perkawinan dan atau perceraian pegawai;
- e. Pelaksanaan upaya peningkatan kesejahteraan pegawai;
- f. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

2.3. Bagan Organisasi

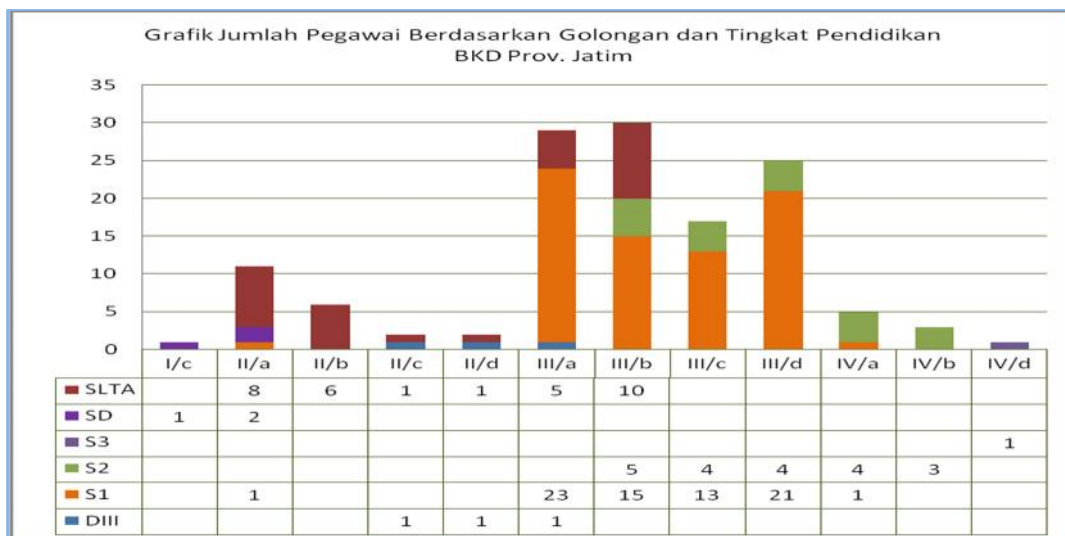
Bagan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur



Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta aktif dari SDM organisasi tersebut, demikian pula halnya dengan SDM Aparatur dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang merupakan satu kesatuan individu yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu prasyarat utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM yang terampil, ahli, mampu dan kompeten serta berdayaguna.

Dukungan SDM aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berdasarkan keadaan Desember 2013 sebanyak 132 orang, dengan klasifikasi berdasarkan pangkat, golongan dan jenjang pendidikan sebagaimana dapat di lihat pada grafik 2.2 sebagai berikut :

Grafik 2.1.
Keadaan PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Menurut Tingkat Pendidikan

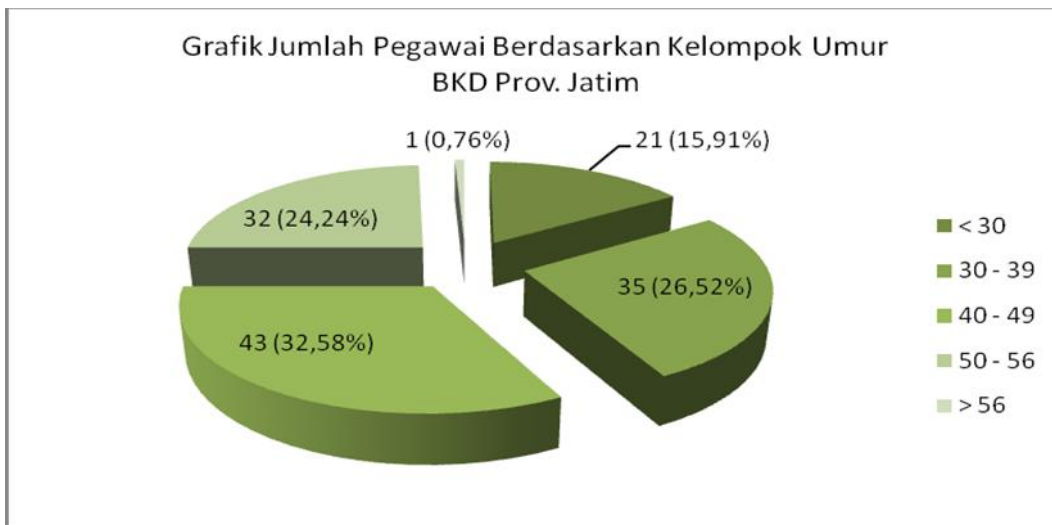


Sumber Simpeg Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Desember 2013

Dari grafik 2.1 tersebut diketahui bahwa secara umum kondisi PNS Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur rata-rata memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan yaitu sebanyak 74 orang adalah berpendidikan Sarjana (S1) dan 20 adalah berpendidikan

Magister/Pasca Sarjana (S2), dan 1 orang yaitu Kepala Badan yang berpendidikan Doktorat (S3), sedangkan untuk tingkat pendidikan D III terdapat 3 orang dan SLTA sebanyak 32 orang, sedangkan untuk tingkat pendidikan yang paling rendah yakni SD sejumlah 3 orang, dengan kata lain bahwa pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki PNS di lingkungan BKD Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya adalah cukup baik dan potensial.

Grafik 2.2
Keadaan PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Menurut Kelompok Umur

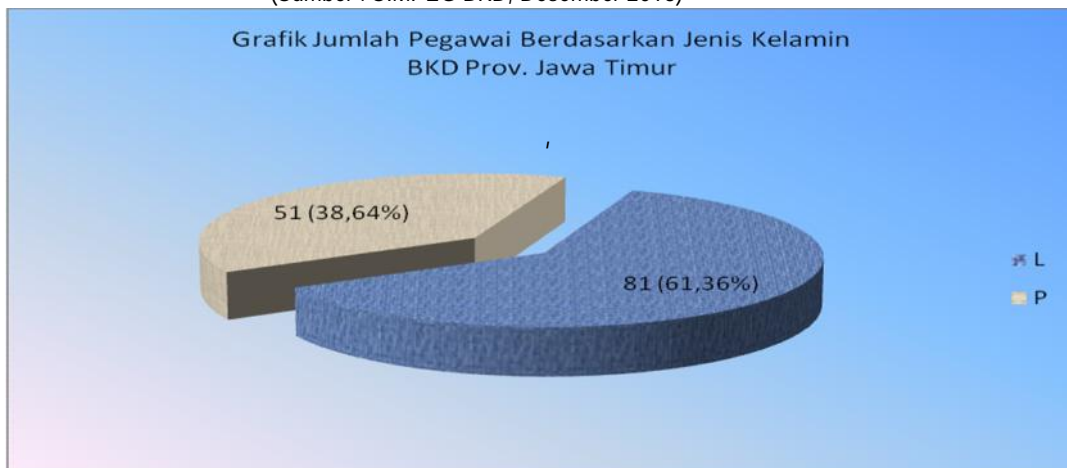


(Sumber Data : SIMPEG BKD, Desember 2013)

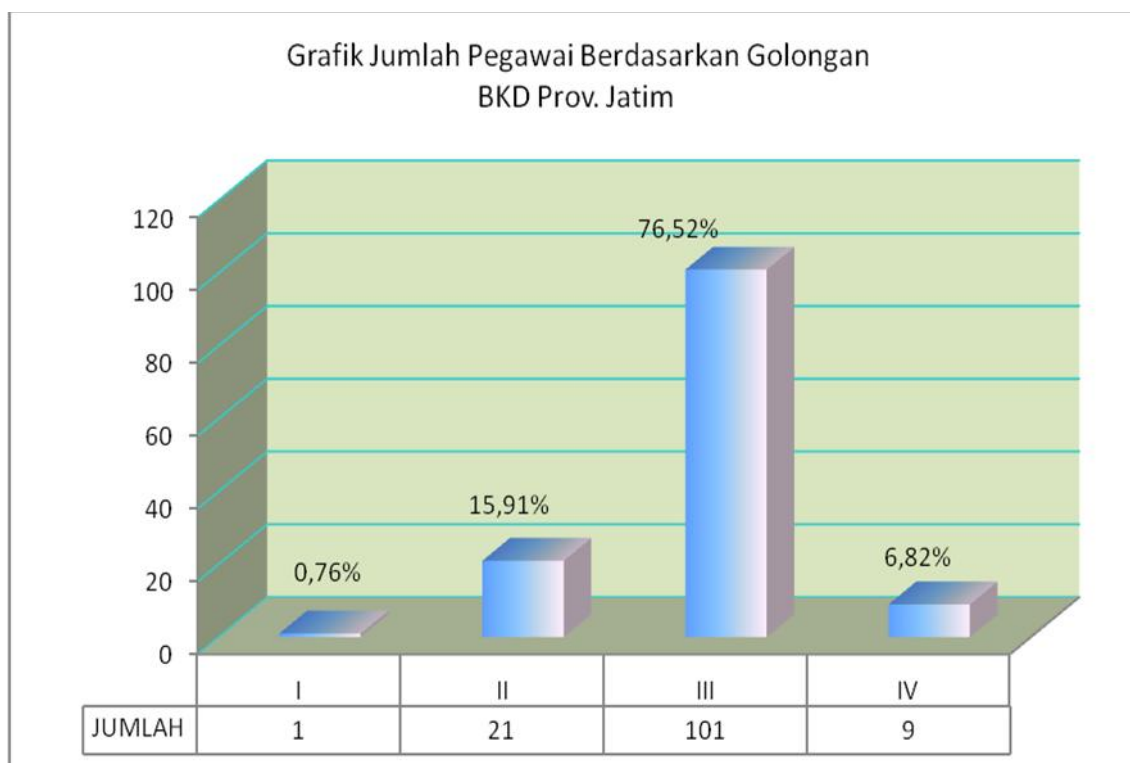
Dari grafik 2.2 tersebut diketahui bahwa pegawai atau SDM aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang berusia diantara 30 s/d 49 tahun masih merupakan kelompok terbesar atau mayoritas yakni sebesar 59,09 % bahwa pelaksanaan kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sangat ditunjang oleh SDM aparatur yang relatif masih produktif serta etos kerja tinggi yang umumnya ada pada rentang usia tersebut.

Demikian juga bila dikaitkan dengan isu pengarusutamaan-gender (gender mainstreaming), maka perbandingan jumlah pegawai laki-laki dengan perempuan di lingkungan BKD Provinsi Jawa Timur menunjukkan angka yang cukup proporsional dan berimbang, yakni : 61,36 % pegawai laki-laki dan 38,64 % pegawai perempuan, untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada gambar Grafik 2.3 dibawah ini :

Grafik 2.3
Keadaan PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur
Menurut Jenis Kelamin
(Sumber : SIMPEG BKD, Desember 2013)



Grafik 2.4
Keadaan PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur
Menurut Golongan



Sumber Data : SIMPEG BKD JawaTimur, Desember 2013

Dari grafik 2.4. diketahui bahwa prosentase jumlah pegawai BKD Provinsi Jawa Timur berdasarkan Golongan menunjukkan bahwa Pegawai dengan Golongan III merupakan golongan pegawai terbanyak yaitu 76,52%. Sedangkan Pegawai Golongan terendah yakni Golongan I hanya 1 orang atau kurang dari 1 % dan pegawai dengan Golongan tertinggi yakni Golongan IV sebanyak 9 orang yaitu 6,82%. Hal ini menunjukkan bahwa struktur pegawai di BKD Provinsi Jawa Timur jika dilihat dari aspek golongan pegawai, tidak menunjukkan struktur piramida, melainkan menggelembung di tengah (yakni Golongan III sebesar = 76,52 %) yang dapat diasumsikan bahwa sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi yang menjalankan fungsi manajemen SDM Aparatur.

2.4. Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian Daerah

Sarana dan prasarana merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dalam hubungan langsung dengan pelayanan kepegawaian yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan pelayanan publik memerlukan sekali sarana dan prasarana, baik itu perlengkapan, peralatan, kendaraan operasional pelayanan, jaringan komunikasi, tempat duduk tamu, TV, dan sarana pendukung pelayanan lainnya harus memadai 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: 2.5
Sarana dan Prasarana BKD Provinsi Jawa Timur
Terkait langsung dengan pelayanan

No.	Nama barang	Jumlah	Keterangan
1.	Tanah		
2.	Bangunan	3 Bangunan	baik
3.	Komputer	95 Unit	baik
4.	Fortal jaringan (Web site)	1 paket	aktif
5.	Jaringan LAN	1 Paket	aktif
6.	Ruang frond desk pelayanan	1 ruangan	baik
7.	Meja tamu	3 Set	baik
8.	Kendaraan operasional		
	a. Roda 4	7 Buah	baik
	b. Roda 2	21 Buah	baik
9.	Genset dan rumah genset	1 paket	baik

Sumber: Data Sub Bagian Tata Usaha BKD 2013

2.5. Kinerja Pelayanan dan Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2013

Capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan RENSTRA tahun sebelumnya selama kurun waktu 2009 – 2013 dan telah direview dan dilaksanakan dengan berbagai langkah kebijakan yang mengarah pada perbaikan berkelanjutan, yaitu :

Tabel: 2.6
Pengukuran Capaian Kinerja
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun Anggaran 2013

Sasaran Staregis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya kualitas SDM Aparatur	1) Prosentase pengelolah kepegawaian yang mampu menyusun formasi pegawai dengan benar dan tepat waktu	%	100%	98%	98%
	2) Prosentase peserta ujian penyesuaian ijasah yang lulus.	%	100%	99%	99%
	3) Prosentase pejabat struktural yang mengikuti dan lulus diklatpim.	%	70%	77,4%	110,6%

	4) Prosentase pegawai yang tidak melanggar disiplin pegawai	%	100%	99,8%	99,8%
	5) Prosentase pegawai yang tidak melakukan tindak pidana.	%	100%	99,9%	99,9%
Indeks Kualitas SDM Aparatur (capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas SDM Aparatur)					100,9%
Meningkatnya kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian	Indeks Nilai IKM	%	84%	84%	100%
Nilai IKM (Capaian kinerja pada kinerja utama meningkatnya kualitas pelayanan public)					100%
Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur.	1) Prosentase pegawai yang didistribusikan dalam rangka penataan sesuai dengan hasil pemetaan:	%	20%	22,01%	115,65%
	2) Prosentase penempatan pejabat structural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.	%	90%	90,2%	100,2%
	3) Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu.	%	80%	93,75%	117,1%
	4) Prosentase penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya.	%	100%	75%	75%
Rata-rata prosentase capaian kinerja pada upaya penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya					87,7%

Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian	1) Prosentase record database pegawai yang di Updating.	%	85%	83%	97,6%
	2) Prosentase unit kerja yang terkoneksi dengan SIMPEG BKD	%	70%	70%	100%
	3) Prosentase SKPD Provinsi, dan Kab/kota yang mengirim/melaporkan updating database.	%	100%	86,5%	86,5%
Rata-rata capaian kinerja pada upaya meningkatkan kualitas informasi kepegawaian					93,26%

Pada table 2.6 mengenai pengukuran capaian kinerja BKD Provinsi Jawa Timur secara keseluruhan dilihat dari 4 (empat) kinerja utama, secara umum berhasil dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan, bahkan hampir semua indicator melebihi target yang ditetapkan, dengan demikian capaian kinerja BKD Provinsi Jawa Timur dengan katagori "Sangat Baik" atau rata-rata persentase melebihi 100%. Oleh karena itu terhadap target capaian kinerja yang tercapai, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur harus melakukan langkah konstruktif dan kongkrit untuk mempertahankan, menganalisis dan mengevaluasi agar di masa datang capaian kinerja lebih baik.

2.7 Evaluasi dan Analisis Kinerja Tahun 2013

Pada akhir tahun 2013 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah melaksanakan seluruh program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Penetapan Kinerja tahun 2013 dan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2013, adapun seluruh gambaran pengukuran capaian kinerja BKD Provinsi Jawa Timur pada kinerja utama meningkatnya kualitas SDM Aparatur dapat dilihat pada tabel 3.2. berikut:

Tabel: 2.7.
Pengukuran Capaian Kinerja
Pada Kinerja Utama Meningkatkan Kualitas SDM Aparatur tahun 2013

Sasaran Staregis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian	Ket
Meningkatnya kualitas SDM Aparatur	Prosentase pengelola kepegawaian yang mampu menyusun formasi pegawai dengan benar dan tepat waktu	%	100%	98%	98%	Baik
	Prosentase peserta yang ujian penyelesaian ijazah yang lulus.	%	100%	99%	99%	Baik
	Prosentase pejabat struktural yang mengikuti dan lulus diklatpim	%	70%	75,5%	107,8%	Sangat Baik
	Prosentase pegawai yang tidak melanggar disiplin dan etika pegawai	%	100%	99,8%	99,8%	Baik
	Prosentase pegawai yang tidak melakukan tindak pidana.	%	100%	99,98%	99,98%	Baik
	Prosentase CPNS sesuai dengan kebutuhan	%	40%	38,8%	97.2 %	Baik
Indeks Kualitas SDM Aparatur					100,29%	Sangat Baik

1. Kinerja Utama yang pertama, yaitu meningkatnya kualitas SDM Aparatur, dengan indikator-indikator kinerja utama dapat dijelaskan sebagai berikut:
 - a. Indikator kinerja utama "Prosentase pengelola kepegawaian yang mampu menyusun formasi kepegawaian dengan benar dan tepat waktu."
Pengelola kepegawaian yang mampu menyusun formasi kepegawaian

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

Pada Indikator kinerja Rasio pengelola kepegawaian yang mampu menyusun formasi pegawai dengan benar dan tepat waktu, pada tahun 2013, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menarget 100%, artinya diharapkan semua pengelola kepegawaian di SKPD mampu menyusun formasi dan bezetting pegawai dengan benar dan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Pada indikator kinerja utama prosentase pengelola kepegawaian yang mampu menyusun formasi pegawai dengan benar dan tepat waktu pada 2014 target yang ditetapkan hampir tercapai yaitu dengan capaian kerjanya 98% atau dengan katagori "Baik" artinya bahwa setiap SKPD sudah mampu menyusun formasi dan bezetting tepat waktu dan benar sesuai dengan jadwal yang ditentukan, namun hanya 2% yang terlambat melaporkan formasinya, keterlambatan penyampaian laporan formasi pegawai, tersebut masih belum benar dan belum dilengkapi dengan analisis kebutuhan pegawai berdasarkan Analisis jabatan dan analisis beban kerja (ABK), sehingga Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur melakukan bimbingan teknis penyusunan formasi pegawai kepada SKPD khususnya pengelola kepegawaiannya yang belum menyusun dengan benar sampai dengan rentang waktu yang diberikan oleh Pemerintah pusat.

Tabel: 2.8.
Rekapitulasi Pengolah Kepegawaian Yang menyusun Formasi Kepegawaian tahun 2013 dengan benar dan tepat waktu.

Tepat waktu (sebelum tanggal 3 Maret 2013)	Terlambat	Total SKPD
47	2	49

Sumber: Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai

Pada tabel 2.8 dari jumlah seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur sebanyak 49 SKPD, pengelola kepegawaian telah menyampaikan laporan formasi kepegawaian dengan benar dan tepat waktu sebanyak 47 orang pengelola kepegawaian, sehingga pengukuran kinerja pada indikator ini dari target yang ditentukan sebesar 100% tercapai sebesar 98% atau pada katagori "Baik", sisanya sebesar 2% atau 2 SKPD masih belum menyusun laporan formasi kepegawaian dengan tepat dan benar, namun sampai pada batas waktu yang diberikan oleh Pemerintah pusat akhirnya Pemerintah Provinsi Jawa Timur telah menyampaikan formasi pegawai sesuai yang ditentukan.

- b. Indikator kinerja utama Prosentase peserta ujian penyesuaian ijasah yang lulus."

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

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai instansi yang diberikan tugas untuk meningkatkan kualitas SDM Aparatur, salah satunya melalui kegiatan ujian seleksi penyesuaian ijasah, menargetkan 100% peserta ujian lulus semua, artinya diharapkan seluruh peserta ujian penyesuaian ijasah 100% lulus semua, sehingga akan berdampak pada peningkatan kualitas SDM Aparatur, terutama pada golongan dan tingkat pendidikannya akan disesuaikan dengan hasil ujian penyesuaian ijasah. Pada tahun 2013 dari total jumlah peserta ujian penyesuaian ijasah sebanyak 185 PNS peserta ujian seleksi penyesuaian ijasah, yang lulus ujian sebanyak 184, dan 1 orang tidak lulus, sehingga pada capai kinerja pada indikator ini yaitu 99% atau pada katagori "Baik".

Maksud dan tujuan dilaksanakan ujian penyesuaian ijasah, pemerintah memfasilitasi bagi PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk memproses pengakuan terkait dengan ijasah yang dimilikinya, baik itu S2, S1, D3, SMA, dan SMP, sedangkan tujuan diadakan ujian penyesuaian ijasah untuk

mengetahui potret kemampuan dan kompetensi PNS yang akan memperoleh kenaikan pangkat pilihan berdasarkan ijazah yang dimiliki, apakah PNS tersebut benar-benar selaras dengan kemampuan dan seiring dengan kenaikan pangkat, berikut hasil pelaksanaan ujian penyesuaian ijazah mulai tahun 2010-2013.

Tabel: 2.9
Pelaksanaan Ujian Penyesuaian Ijazah Tahun 2010-2013

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

Sumber: Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai 2013

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

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

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

Pada tahun 2013 BKD Provinsi Jawa Timur menargetkan 70% pejabat struktural telah mengikuti dan lulus diklat pim sesuai dengan jenjang kepangkatannya artinya pengangkatan jabatan harus berdasarkan ketentuan yang berlaku salah satunya sudah mengikuti diklat pim, namun untuk melaksanakan ketentuan tersebut amat berat bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebab mulai dari tahun 2009-2013 menurut database SIMPEG BKD rata-rata PNS yang diangkat menjadi pejabat structural hampir 25% lebih dari jumlah jabatan structural belum mengikuti diklat pim, oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2013 menetapkan target 70% PNS yang diangkat menjadi pejabat structural telah mengikuti dan lulus diklat pim.

Target yang ditetapkan sebesar 70% pada tahun 2013 terealisasi 75,1%, atau capaian kerjanya 107,2% atau pada katagori "Sangat Baik" atau pada rentang 100% lebih (table:2.9), hal ini menunjukkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam menentukan dan menetapkan PNS diangkat dalam jabatan berupaya sesuai dengan ketentuan yang ada salah satunya yaitu PNS yang diangkat menjadi pejabat struktural harus telah mengikuti diklat pim sesuai dengan jenjang eselonnya, namun sisanya PNS yang diangkat menjadi pejabat structural yang belum mengikuti diklat pim, dipaksa untuk mengikuti diklat pim sesuai dengan jenjang eselonnya atau dengan kata lain duduk dulu baru dipaksa untuk mengikuti diklat pim.

Pada tahun 2009 sampai dengan 2013 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menargetkan antara 60% - 80%, agar diharapkan setiap ta-

hunya PNS yang diangkat dalam jabatan struktural sudah mengikuti diklat pim sesuai dengan jenjang jabatannya, sedangkan perkembangan capaian kinerja mulai dari tahun 2009 sampai 2013 mengalami kenaikan yang cukup signifikan, artinya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam menentukan dan menetapkan PNS diangkat dalam jabatan struktural telah berusaha dan berupaya memenuhi ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan data SIMPEG per Desember 2013 pada tabel 2.9 menunjukkan, bahwa total jumlah pejabat struktural yang ada sebanyak 1.922 pejabat, dari total jumlah pejabat struktural yang telah mengikuti diklat pim sesuai jenjang eselonnya sebanyak 1.453 atau 75,5%, sisanya sebanyak 469 pejabat struktural atau 24,5% belum mengikuti diklat kepemimpinan sesuai jenjang eselon jabatannya. Oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur memerintahkan pejabat struktural yang belum mengikuti diklat pim sesuai jenjang jabatannya agar wajib ikut diklat kepemimpinan dan juga dalam menentukan PNS diangkat dalam jabatan struktural dalam rangka meningkatkan kualitas SDM Aparatur harus memperhatikan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2002 tentang pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.

Tabel: 2.10

**REKAPITULASI JUMLAH PEJABAT STRUKTURAL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
YANG MENGIKUTI DIKLAT KEPEMIMPINAN DAN TIDAK MENGIKUTI DIKLAT
KEPEMIMPINAN TAHUN 2013**

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

Sumber: SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, per 31 Desember 2013

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

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

Pembentukan karakter PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur agar Pegawai Negeri Sipil memiliki kedisiplinan dan ketaatan pada peraturan. Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, mulai dari sosialisasi peraturan perundangan-undangan terkait dengan saksi dan akibat apabila PNS melakukan indisipliner, bahaya narkoba, pembentukan daerah zona bebas korupsi, pemantauan dan inspeksi mendadak (Sidak) terhadap tingkat kehadiran PNS, serta penindakan tegas pelanggaran kepegawaian, baik itu terkait masalah etika dan pelanggaran disiplin pegawai maupun pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai terkait tindak pidana. Berikut data terkait dengan proses penanganan pelanggaran permasalahan kepegawaian mulai tahun 2008-2013.

Tabel: 2.11
REKAPITULASI PENYELENGGARAAN PENINGKATAN DISIPLIN
DAN KODE ETIK PEGAWAI TAHUN 2012 - 2013

NO	URAIAN PERMASALAHAN	TAHUN					
		2008 (SK)	2009 (SK)	2010 (SK)	2011 (SK)	2012 (SK)	2013 (SK)
1.	Pelanggaran disiplin dan etika PNS						
	- Ringan	3	2	2	1	0	2
	- Sedang	0	5	4	9	4	8
	- Berat	7	1	2	2	8	11
	Total	10	8	8	12	12	21
2.	Pelanggaran terkait masalah pidana oleh PNS						
	- Kriminal	9	14	10	8	8	4
	- Penyalahgunaan jabatan/ wewenang	10	12	9	7	0	0
	- Korupsi	12	11	10	5	6	2
	- Narkoba	4	3	0	1	2	3
	Total	35	40	29	21	16	9
3	Bantuan konseling						
	- Masalah rumah	1	2	0	1	0	0

	tangga						
	- Perkawinan/perceraian/kawin lagi	4	2	5	2	2	0
	- Tindakan indisipliner	6	4	3	2	6	0
	- Masalah Pribadi	1	0	1	2	1	0
4.	Perceraiaan						
	- IJin bercerai	8	9	7	17	15	22
	- Penolakan bercerai	1	2	1	3	0	2

Sumber: Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai 2013

Pada tabel 2.11.tentang pengukuran kinerja pada indikator prosentase pegawai yang tidak melanggar etika dan disiplin pegawai, BKD Provinsi Jawa Timur menargetkan 100%, artinya diharapkan semua pegawai di Jawa Timur yang berjumlah 20.314 PNS tidak melakukan tindakan indisipliner pegawai dan pelanggaran etika pegawai, namun berdasarkan data pada tahun 2013 sebanyak 11 pegawai telah dijatuhi hukuman berat, atau 0,05% dari total jumlah pegawai, sehingga pegawai yang tidak melakukan pelanggaran etika dan disiplin pegawai sebesar 99,83%, dengan demikian capaian kinerja pada indicator prosentase pegawai yang tidak melakukan pelanggaran etika dan disiplin pegawai sebesar 99,83% atau pada kategori "Baik"

Namun berdasarkan data mulai dari Tahun 2009 s/d Tahun 2013 (Tabel:2.11) terkait masalah pelanggaran disiplin pegawai, data menunjukkan tingkat pelanggaran dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2013 trennya mengalami kenaikan sekitar 0,05%, hal ini menunjukkan bahwa BKD Provinsi Jawa Timur, masih belum dapat menurunkan tingkat pelanggaran etika dan disiplin pegawai, oleh karena itu pada tahun yang akan datang perlu lebih ditingkatkan pembinaan terhadap PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui upaya-upaya yang lebih nyata terutama pada sosialisasi dan penegakan aturan disiplin PNS, monitoring dan evaluasi terhadap tingkat kehadiran pegawai, meningkatkan pembinaan secara intensif dan yang lebih terarah, melakukan sidak pada hari-hari tertentu dan upaya lainnya

yang mengarah pada penurunan pelanggaran disiplin dan etika pegawai. Upaya-upaya tersebut telah dilaksanakan dalam bentuk program dan kegiatan yang tertuang di DPA BKD Provinsi Jawa Timur tahun 2013, namun jika penurunan tingkat pelanggaran etika dan disiplin pegawai tidak diimbangi dengan kesejahteraan pegawai yang layak, maka tujuan untuk menurunkan tingkat pelanggaran etika dan disiplin pegawai tidak mungkin tercapai.

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

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

Upaya tersebut telah dituangkan dalam indikator kinerja utama yaitu prosentase pegawai yang tidak melakukan tindakan pidana, pada tahun 2013 BKD Provinsi Jawa Timur menargetkan 100%, artinya diharapkan seluruh pegawai negeri di lingkungan Provinsi Jawa Timur tidak melakukan tindakan pidana, berdasarkan data pada tabel 2.11 terkait tindakan pidana yang dilakukan oleh pegawai, data menunjukkan pada tahun 2013 yang melakukan terkait masalah pidana sebanyak 11 pegawai, dengan demikian pada tahun 2013 jumlah pegawai yang melakukan tindak pidana sebanyak 11 orang pegawai atau 0,05% dari jumlah pegawai, sedangkan yang tidak melakukan tindak pidana sebanyak 99,98%, maka capaian kinerja pada tahun 2013 sebesar 99,98% atau pada katagori "Baik"

Berdasarkan tabel: 2.11 terkait tindakan pidana yang dilakukan oleh pegawai, mulai dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2013, data menunjukkan trend ada penurunan yang cukup signifikan, artinya upaya penurunan tindak pidana yang dilakukan oleh BKD Provinsi Jawa Timur cukup berhasil, oleh karena untuk mempertahankan kondisi agar tingkat kedisiplinan pegawai, terutama terhadap indikasi pelanggaran tindak pidana yang dilakukan oleh PNS perlu ditingkatkan dan diinten-

sifikan pembinaan pegawai, pengawasan dan pemberian sanksi kepada PNS dan pimpinan langsung yang berusaha melindungi pegawai yang melakukan tindakan indisipliner.

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

Kinerja utama yang pertama yaitu meningkatnya kualitas SDM Aparatur, bertujuan untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, berdisiplin, berperilaku kerja produktif, profesional, dan berdedikasi tinggi, juga merupakan pendukung untuk mewujudkan agenda prioritas Bapak Gubernur Jawa Timur terkait dengan Reformasi Birokrasi dan peningkatan pelayanan publik di Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Berikut capaian kinerja utama meningkatnya kualitas SDM Aparatur mulai dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2013 dapat dilihat pada tabel 2.12.

Tabel: 2.12
 Capaian Indikator Kinerja Utama “Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur”
 Tahun 2009-2013

INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI					Capaian
	2013	2009	2010	2011	2012	2013	
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Prosentase pengolah kepegawaian yang mampu menyusun formasi pegawai dengan benar dan tepat waktu.	100%	96,15%	94,2%	96%	96,15%	89,7%	94,44%
2. Prosentase peserta ujian penyesuaian ijasah yang lulus.	100%	97,14%	100%	99,14%	94%	97%	97,45%
3. Prosentase pejabat structural yang mengikuti dan lulus diklat pim	70%	70%	70,5%	75%	77,9%	77,4%	74,16%
4. Prosentase pegawai yang tidak melanggar etika dan disiplin pegawai.	100%	98,1%	99%	97%	95,7%	98,2%	97,6%
5. Prosentase penurunan pelanggaran kepegawaian terkait pidana.	100%	97,2%	96,8%	98,%	98,7%	99,8%	98,1%

Gambaran umum kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur terkait dengan kinerja utama meningkatnya kualitas SDM Aparatur yaitu dengan melihat data perkembangan tingkat pendidikan, dan tingkat kepangkatan pegawai sudah mendapatkan menggambarkan sejauh mana kualitas SDM Aparatur di Pemerintah Provinsi Jawa Timur dapat dilihat pada table: 2.13. dibawah ini.

Tabel: 2.13
Perkembangan Keadaan PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur
Berdasarkan golongan, Pendidikan, Jenis Kelamin, Eselon, Per Desember 2013

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

Sumber Simpeg BKD Prov. Jatim, per Desember 2013

Pada tabel 2.13 perkembangan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur menurut kualifikasi pendidikan, pada tahun 2009 s/d 2013 untuk kualifikasi pendidikan S3 mengalami kenaikan 0,22%, S2 mengalami kenaikan 0,29%, artinya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berharap pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi setiap tahunnya kemampuan, keterampilan, meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat pendidikan, namun pada jenjang pendidikan S1 mengalami penurunan sekitar 0,46% yang cukup signifikan, oleh kare-

na itu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur didalam melakukan mutasi dari luar Pemerintah Provinsi Jawa Timur, dan seleksi CPNS harus mempertimbangkan tingkat pendidikan terutama pada jenjang pendidikan S1.

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

Tabel 2.14
Capaian Kinerja Pelaksanaan Seleksi CPNS 2009 - 2013

Seleksi CPNS	2009	2010	2011	2012	2013
1. Pendaftar On-line	14.459	25.000	0	22.425	43.336
2. Pendaftar yang mengirim berkas lamaran	6.757	17.015	0	14.380	43.336
3. Pendaftar yang memenuhi syarat	5.809	14.702	0	10.304	32.330
4. Lulus	213	383	0	114	560
5. Formasi yang ditetapkan	266	395	0	148	585

Dari tabel tersebut diketahui bahwa jumlah pendaftar calon PNS pelamar umum pada tahun 2013 mengalami penurunan sangat signifikan, hal ini dimungkinkan karena adanya perubahan sistem pendaftaran satu pintu yaitu melalui portal KemenPAN dan RB dan Badan Kepegawain Negara (panselnas), selain itu hampir semua Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Jawa Timur juga menyelenggarakan pendaftaran penerimaan calon PNS. Selain itu juga sangat dipengaruhi oleh banyaknya alternatif pilihan pendaftar untuk melakukan pendaftaran di tempat yang ketersediaan jumlah formasinya cukup banyak. Hal ini menyebabkan target jumlah pendaftaran tidak tercapai.

Dari 43.336 orang pelamar yang telah mengirimkan berkas lamaran, hanya 32.330 orang yang memenuhi syarat administrasi dan berhak mengikuti seleksi tes kompetensi dasar dengan menggunakan sistem computer assisted tes (CAT).

Tabel 2.15
JUMLAH KEBUTUHAN PNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
PROVINSI JAWA TIMUR

NO.	URAIAN	2009	2010	2011	2012	2013
1.	2.	3	4	5	6	7
1.	Kebutuhan PNS	30.767	30.767	30.767	33.141	28.830
2.	Jumlah PNS	23.396	23.230	22.426	21.092	20.187
3.	Kekurangan PNS	7.396	7.537	8.341	12.049	8.643

Sumber data : Simpeg BKD Provinsi Jawa Timur

Dari tabel tersebut diketahui bahwa mulai tahun 2009-2013, Pemerintah Provinsi Jawa Timur mengalami kekurangan pegawai. Pada 2013 jumlah pegawai yang ada sebanyak 20.314, sedangkan kebutuhan pegawai sebanyak 28.830 sehingga jumlah kekurangan jumlah pegawai sebanyak 8.643.

Hal ini disebabkan karena penetapan formasi yang diberikan pemerintah pusat tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang pindah dan pensiun untuk mencukupi kekurangan pegawai khususnya tenaga kesehatan dan tenaga teknis, maka salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan cara menerima mutasi pelimpahan pegawai ke lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, mengalihkan jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu melalui proses impassing atau pendiklatan fungsional, dan meningkatkan teknologi informasi, serta mempekerjakan tenaga ahli atau terampil sesuai kebutuhan (pensiunan/tenaga tidak tetap). Sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.16
**JUMLAH KEBUTUHAN TENAGA NON PNS
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR**

NO.	URAIAN	2009	2010	2011	2012	2013
1.	2.	3	4	5	6	7
1.	Tenaga BLUD	0	2.627	3.107	3.120	3.368
2.	Tenaga Non BLUD	0	2.481	3.024	3.134	3.253
3.	Jumlah	0	5.108	6.131	6.254	6.621

Sumber data : Bidang Formasi dan Pengembangan BKD Provinsi Jawa Timur, 2013

Dari tabel tersebut diketahui bahwa kebutuhan pegawai melalui kontrak kerja untuk tenaga kesehatan dan tenaga teknis selalu meningkat seiring dengan jumlah pegawai yang pensiun.

2. Kinerja utama yang kedua, yaitu meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian, dengan indikator kinerja utamanya dapat dijelaskan:
 - a. Indikator Kinerja utama "Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)."

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

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

petugas pelayanan,; (5) Kemampuan petugas pelayanan,; (6) Kecepatan pelayanan,; (7) Keadilan mendapatkan pelayanan,; (8) Kesopanan petugas,; (9) Keramahan petugas ,; (10) Kewajaran biaya pelayanan,; (11) Kesesuaian biaya pelayanan,; (12) Kepastian jadwal pelayanan,; (13) Kenyamanan lingkungan,; (14) Keamanan pelayanan.

Pada tahun 2013 BKD Provinsi Jawa Timur menargetkan nilai IKM 83,98 terealisasi 83,98 sehingga capaian kinerjanya yaitu 100% atau dengan katagori “Baik”, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur memuaskan dan mendapatkan apresiasi yang baik oleh pengguna jasa pelayanan maupun oleh Pemerintah pusat. Berikut perkembangan nilai IKM, target dan realisasi mulai dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2013 tergambar pada table 2.17.

Tabel: 2.17
Capaian Indikator Kinerja Utama
Tahun 2009-2013

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

Image masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur itu baik, tidak terlepas dengan adanya program dan kegiatan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang cepat, tepat, dan dapat dipertanggungjawabkan, mulai dari penerapan standart system manajemen ISO 9001:2008, penggunaan sarana IT secara on line sistem melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan didukung oleh SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawian) berbasis computer dan WEB yang terkoneksi keseluruhan

SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Jawa Timur.

Pada tahun 2009 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mendapatkan apresiasi yang baik terhadap kinerja pelayanan, dan diberikan penghargaan oleh Badan sertifikasi dunia URS (United Register of Sistem) Nomor: Nomor 42179/A/001/UK/EN yaitu sertifikasi ISO: 9001:2008 sebagai penyelenggara pelayanan yang telah memenuhi standar mutu manajemen.

Pada tahun 2011 mendapatkan penghargaan BKN Award, Percontohan proyek penerimaan seleksi CPNS dengan system CAT (Computer Assisted Test), sebagai penyelenggaraan manajemen kepegawaian terbaik, dan sampai dengan tahun 2012 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mendapatkan penghargaan BKN Award 2012 Tingkat Nasional dari Kepala BKN pada tanggal 30 Mei 2012 di gedung BKN Jakarta, Penghargaan BKN Award 2012 Tingkat Provinsi Jawa Timur dari Kepala Kantor Regional II BKN pada tanggal 30 Mei 2012 di gedung Kantor Regional II BKN di Jalan Jenderal S. Parman Waru – Sidoarjo. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sangat memuaskan.

Foto Penghargaan



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

3. Kinerja utama yang ketiga, yaitu meningkat kualitas penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya, merupakan kinerja utama BKD Provinsi Jawa Timur. Penataan SDM Aparatur yang ideal sesuai dengan kebutuhan atau Right Sizing dimaksudkan untuk menyesuaikan antara jumlah pegawai, komposisi pegawai, dan kompetensi pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam rangka mengoptimalkan Sumber Daya dan kinerja birokrasi pemerintahan. Oleh karena itu didalam penataan, dan penempatan pegawai harus rasional dan objektif berprinsip "In The Right Man

and In The Right Place” sehingga penempatan pegawai sesuai dengan keahlian, kemampuan dan kompetensinya dapat terwujud.

Berikut gambaran keseluruhan pengukuran kinerja utama yaitu meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya dapat dilihat pada table: 2.17.

Tabel: 2.17
Pengukuran Capaian Kinerja
Pada Kinerja Utama Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Aparatur Sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya Tahun 2013

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

Pada tabel 2.17. pengukuran capaian kinerja pada kinerja utama meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa dalam rangka meningkatkan kualitas penataan pegawai pada tahun 2013 tergolong

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

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

Pendistribusian pegawai merupakan salah satu aktivitas penataan pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, diharapkan sesuai dengan perencanaan akan kebutuhan pegawai dan hasil dari pemetaan pegawai. Oleh karena itu didalam pendistribusian pegawai dalam rangka penataan harus berkoordinasi yang baik antara Pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintahan kabupaten/kota, dan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) atau instansi lain dengan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, sehingga didapatkan perolehan pegawai yang diinginkan dan dibutuhkan sesuai dengan perencanaan kebutuhan pegawai memerlukan proses yang panjang.

Pemenuhan kebutuhan pegawai yang berkualitas, terutama dilihat dari latarbelakang pendidikan, keahlian, dan kemampuannya sesuai dengan bidangnya, maka proses penempatan dan pendistribusian, diupayakan dianalisis, dan diuji kemampuan sebelum dipekerjakan. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah melakukan upaya yang selektif mulai dari uji kompetensi, konseling, dan uji psykotest bagi PNS yang akan mutasi masuk ke Pemerintah Provinsi agar didapatkan PNS yang sesuai dengan hasil pemetaan, berikut hasil pendistribusian pegawai pada tahun 2013 dapat dilihat pada tabel: 2.18.

Tabel: 2.18
 REKAPITULASI HASIL PENDISTRIBUSIAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN
 PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR PADA TAHUN 2013

No.	Uraian	Total
1.	PNS dengan jabatan fungsional umum (JFU)	73
2.	PNS dengan jabatan fungsional tertentu (JFT)	-
	- Kesehatan	35
	- Non Kesehatan	19
	Total hasil pendistribusian tahun 2013	127

Sumber : Bidang Mutasi, diolah sungram Desember 2013

Pada tabel 2.18. hasil pendistribusian dalam rangka penataan pegawai yang dilakukan oleh BKD Provinsi Jawa Timur pada tahun 2013 sebanyak 127 terdiri dari 73 pegawai dengan jabatan fungsional umum (JFU) dan 54 pegawai dengan jabatan fungsional tertentu (JFT) yang terdiri dari tenaga medis dan non medis, dari jumlah 127 tersebut ada yang dari Kementerian Dalam Negeri/Pemerintah pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota.

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

Berdasarkan hasil pemetaan pegawai yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2011, bahwa kebutuhan pegawai di Pemerintah Provinsi Jawa Timur sampai dengan tahun 2013 membutuhkan pegawai sebanyak 20.314 pegawai, yang terdiri dari pejabat struktural yang harus ada sebanyak 1.950 jabatan struktural, pegawai dengan jabatan fungsional umum (JFU) sebanyak 9.077 pegawai, Pegawai dengan jabatan fungsional tertentu (JFT) sebanyak 9.287 pegawai, JFT terdiri dari tenaga non medis sebanyak 5.770 dan tenaga medis sebanyak 3.517.

Realita keadaan jumlah Pegawai Negeri Sipil sampai dengan Desember 2013 berjumlah 20.314 pegawai terdiri dari dengan jabatan struktural berjumlah sebanyak 1.922 pejabat struktural, pegawai dengan jabatan fungsional umum (JFU) sebanyak 13.276 pegawai, pegawai dengan jabatan fungsional tertentu

(JFT) sebanyak 5.611 pegawai, sedangkan tenaga kontrak (PTT) berjumlah 7.444 pegawai PTT, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table: 2.19.

Tabel: 2.19
Perbandingan jumlah Kebutuhan Pegawai dengan Realitas Jumlah pegawai per Desember 2013

Rencana Jumlah Kebutuhan Pegawai	Jumlah	Realita keadaan Jumlah Pegawai sampai dengan Desember 2013	Jumlah
Jumlah pejabat structural yang harus ada	1.950	Jumlah pejabat structural yang ada	1.922
Jumlah pegawai dengan jabatan fungsional umum (JFU)	17.593	Jumlah pegawai dengan jabatan fungsional umum (JFU)	13.276
Jumlah pegawai dengan jabatan fungsional tertentu (JFT)	9.287	Jumlah pegawai dengan jabatan fungsional tertentu (JFT)	5.611
		Jumlah pegawai dengan status tenaga kontrak/PTT (non BLUD/=3.864, BLUD /medis=3.580)	7.444
Total rencana kebutuhan pegawai	28.830	Total pegawai ditambah dengan PTT	28.253
		Sampai dengan tahun 2014 masih kekurangan (JFU=453, JFT=96, strk=28)	577
		Hasil pendistribusian pegawai tahun 2014=127 pegawai. (JFT=54, JFU=73)	
		Hasil pengalifungsian pegawai dari jabatan JFU ke JFT =90 pegawai JFT terdiri non medis=56, medis=34	

Sumber: Bidang doklatah, Forbang, Mutasi, diolah Sungram 2013.

Berdasarkan data dari table 2.19. tenaga Jabatan Fungsional Umum (JFU) dibutuhkan sebanyak 17.593 pegawai, sedangkan pegawai dengan jabatan fungsional umum (JFU) yang ada sebanyak 13.276 pegawai, maka

Pemerintah Provinsi Jawa Timur kekurangan pegawai dengan jabatan fungsional umum (JFU) sebanyak 4.317. dan kekurangan tersebut telah diantisipasi dengan tenaga kontrak atau PTT dengan jabatan fungsional umum (JFU) sebanyak 3.864 pegawai PTT, sehingga untuk tenaga pegawai dengan jabatan fungsional umum kurang 453 pegawai dengan jabatan fungsional umum (JFU), sedangkan untuk pegawai dengan jabatan fungsional tertentu (JFT) masih kekurangan sebanyak 96 pegawai dengan jabatan fungsional tertentu (JFT) dengan demikian Pemerintah Provinsi masih membutuhkan pegawai 549 dengan jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu .

BKD Provinsi Jawa Timur sebagai institusi penyedia akan ketenagakerjaan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, telah berupaya untuk memenuhi kekurangan akan kebutuhan akan pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur hal ini Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah berupaya untuk menutupi kekurangan pegawai tersebut dengan melakukan kegiatan antara lain: (1) Rekrutmen CPNS Umum; (2) Rekrutmen CPNS dari jalur penerimaan IPDN; (3) Rekrutmen dari jalur K1 dan K2 (honorier/PPPK), dan juga (4) Memverifikasi penambahan tenaga Out Shorcing (Tenaga kontrak); (5) Menerima mutasi PNS dari luar Provinsi, Kabupaten/kota; (6) Alih Jabatan/fungsi melalui jalur pendiklatan teknis/fungsional, (7) Mempekerjakan tenaga ahli/terampil sesuai kebutuhan (pensiunan/kontrak) dan kegiatan lain-lainnya yang terkait dengan ketenagaankerja sesuai dengan kebutuhan.

Pada kinerja utama dengan indicator kinerja prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai dengan hasil pemetaan, pada tahun 2013 BKD Provinsi Jawa Timur menargetkan 20%, dari kekurangan pegawai atau sebanyak 115 pegawai, terealisasi sebesar 22,01% atau terealisasi sebanyak 127 pegawai, sehingga capaian kerjanya sebesar 115,65% atau dengan kategori "Sangat Baik", hal ini menunjukkan bahwa kinerja BKD Provinsi Jawa Timur didalam memenuhi akan kekurangan pegawai cukup berhasil dan juga ditata sesuai dengan hasil pemetaan, untuk mengetahui capaian kinerja mulai dari tahun 2011 sampai dengan 2013 dapat dilihat pada table.2.19.

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

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

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

Pada indikator kinerja prosentase penempatan pejabat struktural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah berupaya untuk menetapkan dan menempatkan pejabat struktural yang sesuai dengan kriteria jabatan, baik itu tingkat pendidikan, tingkat kemampuan, tingkat keahlian dengan selektif berbagai upaya telah dilakukan mulai dari evaluasi kinerja PNS, uji kompetensi bagi PNS III/c ke atas, evaluasi dan analisis oleh tim Baperjakat, dan upaya untuk lebih transparan dengan akan melaksanakan kegiatan pengisian lowongan jabatan yang kosong dengan secara terbuka.

Data SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Desember 2013 menunjukkan bahwa jumlah total pejabat struktural sebanyak 1.922 PNS yang diangkat dengan jabatan structural tertentu terdiri dari Eselon I.b, eselon II.a, eselon II.b, eselon III.a, Eselon III.b, dan eselon IV.a., sedangkan jumlah jabatan semua eselon yang harus ada pada tahun 2014 sebanyak 1.950 Jabatan struktural, sedang pejabat structural mulai dari eselon I s/d IV sampai

dengan Desember 2014 sebanyak 1.922 pejabat struktural, dimana kesemua pejabat structural tersebut penempatannya telah disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuannya, baik itu kriteria syarat jabatan, standart kompetensi, latarbelakang pendidikan, dan kediklatan yang pernah diikuti oleh seorang pegawai yang akan diangkat dalam jabatan structural, dan juga sudah dianalisa, dievaluasi, oleh Tim Baperjakat serta berpedoman pada Perka BKN tentang syarat dan standart jabatan, sehingga pada tahun 2013 BKD Provinsi bersama tim Baperjakat telah menetapkan pejabat struktural mulai eselon I sampai dengan IV sebanyak 1.922 pejabat struktural, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel. 2.20.
Jumlah Jabatan dan Pejabat di Lingkungan
Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2013

No	Tahun	Jumlah Jabatan Struktural (Es I.b, II.a, II.b, III.a, III.b, IV.a)	Jumlah Jabatan Terisi	Jumlah Jabatan Kosong
1	2009	1.903	1.897	6
2	2010	1.924	1.905	19
3	2011	1.930	1.918	12
4	2012	1.924	1.826	98
5.	2013	1.945	1.750	195

Sumber SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, Desember 2013.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2013 menargetkan 90% dari total jabatan yang harus ada sebanyak 1.950 diharapkan terisi pejabat structural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya, dimana syarat jabatan, pendidikan, maupun syarat lainnya telah sesuai dengan ketentuan, terealisasi 98,56% atau sebanyak 1.922 pejabat structural telah sesuai dengan prinsip "In The Right Man In The Right Place", sehingga capaian kinerjanya sebesar 109,5% atau dengan katagori "Sangat Baik" artinya bahwa upaya BKD Provinsi Jawa Timur bersama tim Baperjakat telah berupaya untuk menetapkan dan menempatkan pegawai dalam jabatan struktural telah sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya, namun hanya sebagian kecil, pejabat structural tidak sesuai dengan kompetensinya, akan tetapi pertimbangan kediklatannya, dan fac-

tor pengalaman lainnya menjadi dasar untuk penetapannya, contoh ada pejabat yang ditempatkan di bagian keuangan tapi pejabat tersebut berpendidikan sarjana hukum, idealnya seharusnya pejabat tersebut berlatarbelakang ekonomi, dan atau akuntansi.

Berdasarkan data SIMPEG BKD Provinsi Jawa Timur sampai dengan Desember 2013 (Tabel:2.20) masih ada jabatan yang kosong sebanyak 28 jabatan atau belum terisi, oleh karena itu BKD Provinsi Jawa Timur seharusnya merespon dengan mengumumkannya, dan bahkan harus melalui lelang jabatan yang kosong, sesuai dengan UU ASN. Kekosongan jabatan structural terlalu lama akan berdampak negative terhadap kinerja organisasi, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai institusi pelaksana di bidang kepegawai dan mempunyai data yang lengkap, kurang melakukan pemantauan, pendataan, monitoring, dan evaluasi terhadap jabatan struktural yang kosong. Jabatan yang kosong tersebut diakibatkan pegawai itu dipromosikan di tempat lain, dimutasikan, dan meninggal dunia, sedang jabatan yang kosong tersebut dapat diganti atau diisi sementara oleh pejabat Plt atau Plh. Pengisian jabatan yang kosong tersebut tidak serta merta dapat dilakukan karena harus menunggu kajian oleh Baperjaka, usulan, serta menunggu waktu yang tepat dalam pelaksanaan pelantikan bersama/atau berkelompok, hal ini untuk meminimalisasi biaya dan waktu.

Oleh karena itu kedepan dalam menetapkan PNS diangkat menjadi pejabat struktural, diperlukan penilaian, aturan, dan syarat-syarat yang jelas dan obyektif, bahkan melalui kompetisi yang adil, terbuka, dan bebas dari unsur-unsur politis, salah satunya yaitu dengan mengumumkan jabatan yang kosong secara terbuka, dan ditawarkan melalui kompetisi yang sehat atau lelang jabatan secara transparan, dan objektif.

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

Pengalihfungsian pegawai negeri sipil (PNS) dari jabatan fungsional umum (JFU) ke jabatan fungsional tertentu (JFT) merupakan aktivitas penataan

pegawai dalam rangka memenuhi kekurangan akan tenaga fungsional tertentu (JFT). BKD Provinsi telah berupaya untuk memenuhi kekurangan tenaga pegawai dengan Jabatan Fungsional tertentu JFT, berbagai upaya mulai dari pemberian informasi secara terbuka, menawarkan kepada SKPD yang kelebihan pegawai dengan jabatan fungsional umum (JFU), dan memberikan fasilitas kepada pegawai untuk program diklat fungsional tertentu, dan mempermudah penyelesaian administrasi kepada pegawai yang akan beralihfungsi dari jabatan fungsional umum ke fungsional tertentu, berikut hasil pengalihfungsian dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu dapat dilihat pada tabel: 2.21.

Tabel: 2.21
 Hasil Rekapitulasi Pengalihfungsian dari Jabatan Fungsional Umum (JFU) ke Jabatan Fungsional tertentu (JFT) Tahun 2013

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

Sumber: Bidang Mutasi diolah sungram, Desember 2013.

Berdasarkan hasil analisis dan hasil pemetaan tahun 2013 (tabel 2.21), untuk rencana kebutuhan pegawai dengan jabatan fungsional tertentu (JFT) dibutuhkan sebanyak 9.287 pegawai terdiri dari Tenaga kesehatan sebanyak 5.770 pegawai dan tenaga non kesehatan sebanyak 3.517 pegawai, sedangkan keadaan pegawai dengan jabatan fungsional tertentu (JFT) sampai dengan tahun 2013 sebanyak 5.611 orang, dan untuk memenuhi kekurangan tersebut sebagian dengan mempekerjakan tenaga kontrak (PTT) sebanyak 3.580 pegawai PTT, sehingga Pemerintah Provinsi Jawa Timur kekurangan tenaga pegawai dengan jabatan fungsional tertentu (JFT) sebanyak 96 pegawai .

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk memenuhi kekurangan kebutuhan akan jabatan fungsional tertentu (JFT) dalam rangka penataan pegawai, salah satunya melalui alihfungsi dari jabatan fungsional umum (JFU) yang kelebihan ke jabatan fungsional tertentu (JFT), BKD Provinsi Jawa Timur pada tahun 2013 menargetkan 80% dari jumlah kebutuhan/kekurangan atau sebanyak 76 pegawai, terealisasi sebesar 93,75% atau teralisasi sebanyak 90 pegawai yang telah dialihfungsikan dari jabatan umum ke jabatan fungsional tertentu, sehingga capaian kinerjanya sebesar 117,1% atau dengan katagori "Sangat baik"., hal ini menunjukkan bahwa kinerja BKD Provinsi Jawa Timur dalam rangka memenuhi kekurangan akan pegawai dengan jabatan fungsional tertentu sangatlah baik, artinya rencana target, upaya-upaya dapat dilaksanakan dengan baik.

Pengalihanfungsi dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu dan untuk mengarahkan seseorang PNS untuk dialihfungsikan dari jabatan umum ke jabatan fungsional diperlukan proses analisis kepegawaian yang cukup panjang, sosialisasi dan pengenalan akan jabatan fungsional tertentu, analisis kebutuhan dana, analisis kebutuhan diklat fungsional, dan dilakukan uji psikologi test untuk mencari bakat/penjurusan.

Pada tahun 2009 s/d 2011 tidak menargetkan, baru pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2013 menargetkan berdasarkan pada hasil pemetaan pegawai yang menyatakan kekurangan tenaga fungsional tertentu, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berupaya untuk menutupi kekurangan tenaga fungsional tertentu tersebut, dengan menawarkan, mensosialisasikan, dan selanjutnya dilakukan pendidikan jabatan fungsional tertentu, dengan demikian dapat diartikan bahwa untuk mengalihfungsikan PNS dari jabatan umum ke fungsional tertentu merupakan upaya yang cukup berat bagi manajemen kepegawaian, berikut data perencanaan kebutuhan akan tenaga fungsional tertentu (JFT).

**JUMLAH KEBUTUHAN TENAGA KESEHATAN PNS
BERDASARKAN PERHITUNGAN KEBUTUHAN PNS PADA JABATAN TERTENTU**

Nama Satuan Organisasi/SKPD	Kebutuhan PNS			Bezetting			Selisih Kebth dg Bezetting	Selisih Kebth Tenaga. Kes
	T. Kes	Non T Kes	Jumlah	T. Kes	Non T Kes	Jumlah		
a. Rumah Sakit Umum Daerah RSUD								
RSUD Dr. SOETOMO	2.168	1.495	3.663	1.551	1.544	3.095	(568)	(139)
RSUD Dr. SYAI FUL ANWAR	1.403	750	2.153	868	678	1.546	(607)	(822)
RSUD Dr. SOEDONO	692	289	981	454	212	666	(315)	(191)
RSUD HAJI	659	415	1.074	356	306	662	(412)	(289)
b. Rumah Sakit Khusus Daerah RSKD								
RS JIWA MENUR	141	240	381	118	216	334	(47)	(2)
BP4 SURABAYA	90	38	128	78	30	108	(20)	(15)
RS KUSTA KEDIRI	75	28	103	35	30	65	(38)	(58)
RS PARU BATU	105	47	152	78	53	131	(21)	(15)
RS PARU JEMBER	122	58	180	58	29	87	(93)	(35)
BKMM Surabaya	43	34	77	25	37	62	(15)	(29)
RS KUSTA SUMBER GLAGAH	121	31	152	67	27	94	(58)	13
RS PARU DUNGUS	75	52	127	37	17	54	(73)	(17)
BP4 MADIUN	25	17	42	20	8	28	(14)	(34)
BP4 PAMEKASAN	51	23	74	23	16	39	(35)	(31)
JUMLAH	5.770	3.517	9.287	3.768	3.203	6.971	(2.316)	(1.664)

Kekurangan Tenaga Kesehatan = 5.770 - 3.768 = 2.002 PNS

Kekurangan tenaga non kesehatan = 3.517 - 3.203 = 314 PNS

Berikut perkembangan capaian kinerja pada kinerja utama meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya dari tahun 2009-2013.

Tabel: 2.22.

Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2009-2013

INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI					Capaian
	2013	2009	2010	2011	2012	2013	
3	4	5	6	7	8		
1) Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan sesuai hasil pe-metaan	20%	-	-	-	2,89%	3%	15%
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> Pada tahun ini tidak menetapkan indikator kinerja (belum ada) </div>							
2) Prosentase penempatan pejabat struktural sesuai	90%	99,6%	99,0%	99,3%	94,9%	89,9%	99,88%

dengan kompetensi.							
3) Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu	80%	Pada tahun ini tidak menetapkan indikator kinerja (belum ada pemetaan pegawai)			5,3%	1,8%	2,25%
4) Prosentase penempatan pegawai sesuai kebutuhan dan kompetensinya.	100%	Pada tahun 2009-2012 indikator ini tidak ada, baru pada tahun			75%	75%	

Terkait dengan isu gender bahwa pejabat struktural di Pemerintah Provinsi Jawa Timur, khususnya eselon II dan III didominasi laki-laki, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah melakukan analisis anggaran berbasis gender atau ARB (Anggaran Respon Gender).

Tabel: 2.23.

Jumlah Pegawai Berdasarkan Eselon dan Jenis Kelamin Tahun 2013

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

Sumber: SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, per 31 Desember 2013

Pada indikator jumlah pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural dikaitkan dengan isu gender, menurut data pada tabel 2.22. menunjukkan bahwa eselon III.a dari total jumlah pejabat sebanyak 495, pejabat eselon III.a dengan jenis kelamin perempuan hanya 31,5%, sedangkan 68,5% diduduki oleh pejabat eselon III.a berjenis kelamin laki-laki, hal ini menggambarkan masih rendahnya peranan perempuan terhadap kepemimpinan di lingkungan Provinsi Jawa Timur, oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur kedepan perlu merencanakan dan memprogramkan kegiatan yang mendukung pengarusutamaan gender antara lain: kaderisasi kepemimpinan melalui pembentukan dan fasilitasi forum intelektual perempuan tingkat Provinsi Jawa Timur dan atau uji kompetensi PNS perempuan golongan III/c ke atas, dengan harapan mendapatkan rekomendasi untuk menduduki jabatan structural atau meningkatkan prosentase, khususnya pejabat eselon III.a berjenis kelamin perempuan.

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

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

BKD Provinsi Jawa Timur sebagai institusi yang diberikan kewenangan didalam mengatur dan menata PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, telah berupaya melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik, melalui kinerja utama meningkatnya kualitas penataan pegawai sesuai dengan hasil pemetaan pegawai, dengan harapan penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi dan juga sesuai dengan kompetensinya, keahliannya, keterampilannya, sehingga dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban pegawai

akan berjalan dengan baik.

Pada tahun 2013 BKD Provinsi Jawa Timur menargetkan 100% pegawai ditempatkan pada posisi dan keahliannya yang tepat, artinya seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur diharapkan menduduki jabatannya sesuai dengan kebutuhan dan keahliannya/kompetensinya, teralisasi 80%, sehingga capaian kinerja pada indikator penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya sebesar 80% atau pada katagori "Baik", sedangkan 20% pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur belum menduduki jabatan yang tepat dan masih menjadi staf serabutan, tanpa adanya hasil yang jelas.

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

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

4. Kinerja utama yang keempat, yaitu meningkatnya kualitas informasi kepegawaian, hal ini dimaksudkan dengan tujuan untuk mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah

Provinsi Jawa Timur sebagai pusat informasi kepegawaian di Jawa Timur, pencapaian tujuan tersebut tidak terlepas dari instansi lainnya, dan SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur serta Pemerintah Kabupaten/kota se-Jawa Timur untuk membantu, mempermudah akses, mengirimkan peremajaan data setiap berkala atau setiap ada perubahan data. Pengiriman database tersebut akan berdampak pada kualitas dari pada informasi kepegawaian, sehingga pelayanan dalam penyediaan akan informasi kepegawaian yaitu tersedianya data dan informasi kepegawaian yang valid, dapat dipercaya, lengkap, ter up date, akurat, handal sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan di bidang kepegawaian dapat terwujud, berikut gambaran capaian kinerja pada kinerja utama meningkatnya kualitas informasi di bidang kepegawaian, yang didukung dengan 3 (tiga) Indikator kinerja utama dapat dilihat pada tabel : 2.23. dibawah ini.

Tabel:2.24.
Pengukuran Capaian Kinerja Pada Kinerja Utama Meningkatkan Kualitas Informasi di bidang Kepegawaian tahun 2013

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

Berdasarkan hasil pengukuran pada kinerja utama "Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian" pada Tabel 2.24, dapat disimpulkan bahwa pencapaian Kinerja

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada kinerja utama meningkatnya kualitas informasi kepegawaian pada tahun 2013 sebesar rata-rata 90,6% atau pada kategori "Baik"., hal ini dapat dilihat dari hasil pengukuran terhadap 3 (tiga) Indikator Kinerja utama rata-rata tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan, untuk lebih jelasnya setiap indikator kinerja utama dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Indikator Kinerja utama "Prosentase record database pegawai yang diupdating."

Record database kepegawaian merupakan data file seorang pegawai negeri sipil (PNS), mulai dari data awal PNS masuk kerja, data capeg, data riwayat kepangkatan, foto pegawai, data riwayat pendidikan formal, data pendidikan non formal, data riwayat keluarga, data domisili, dan data lain-lainnya termasuk trek record seorang pegawai sudah terekam di SIMPEG BKD Provinsi Jawa Timur sebanyak jumlah seluruh pegawai, sampai dengan Desember 2013 record database pegawai berjumlah 20.314 record database pegawai.

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

Pada tahun 2013 indikator kinerja Prosentase record database pegawai yang diupdating menargetkan 85% dari jumlah seluruh PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi sudah terupdate mulai dari perubahan data riwayat pendidikan, riwayat kepangkatan, nama jabatan pegawai sesuai dengan UU No. 13 tahun 2013 tentang Aparatur Sipil Negara, diharapkan 85% sudah terupdate, pada tahun 2013 teralisasi yaitu sebesar 17.275 record pegawai yang telah diupdating atau 83% dari jumlah total PNS sampai dengan Desember 2013 berjumlah 20.314 PNS, sehingga capaian kinerja tahun 2013 pada indikator kinerja prosentase record database pegawai yang diupdating yaitu sebesar 97,6% atau pada kategori "Baik", hal ini menunjukkan bahwa BKD Provinsi Jawa Timur telah berupaya untuk

mewujudkan tujuannya yaitu menjadikan BKD Provinsi Jawa Timur sebagai pusat informasi kepegawaian di Jawa Timur, salah satunya database kepegawaian harus terupdate, sehingga database kepegawaian tersebut dapat dipergunakan untuk keperluan Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi Jawa Timur, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/kota terkait dengan kenaikan pangkat, penentuan pensiun, dan kebijakan-kebijakan lainnya terkait dengan permasalahan kepegawaian.

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

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

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

Pada tahun 2013 BKD Provinsi Jawa Timur menargetkan seluruh Unit Kerja, dan seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur 100% terkoneksi dengan database kepegawaian SIMPEG BKD Provinsi Jawa Timur, terealisasi 49 SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dari 57 unit kerja (SKPD ditambah UPT-UPT yang dimiliki SKPD), atau terealisasi 85,9%, sehingga capaian kinerja pada indikator prosentase Unit Kerja yang terkoneksi dengan database kepegawaian SIMPEG BKD Provinsi Jawa Timur adalah sebesar 85,9% atau pada kategori "Baik", hal ini menunjukkan bahwa BKD Provinsi Jawa

Timur telah berupaya untuk mengkoneksikan database kepegawaian SIMPEG BKD Provinsi Jawa Timur ke seluruh unit kerja, baik itu di SKPD-SKPD maupun sampai ke UPT-UPT yang dimiliki SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, sebesar 14,1% yang belum terkoneksi dengan database SIMPEG BKD Provinsi Jawa Timur dikarenakan sebagian besar UPT-UPT fasilitas dan sarana prasarana untuk mendukung kegiatan tersebut belum memadai, dan bahkan tidak ada jaringan fiber optik, dan juga disebabkan masih terpusatnya anggaran di pusat SKPD, hal ini anggaran kegiatan UPT masih tergantung pada unit kerja disekretariat SKPD, sehingga untuk mendukung kegiatan yang terkait dengan IT, baik itu pemenuhan akan jaringan, fasilitas pendukung IT, maupun anggaran untuk membayar rekening internet masih tergantung pada instansi induk hal ini di pusat SKPD.

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

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

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

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

Pelaporan peremajaan database kepegawaian secara tertulis, pada tahun 2009 sampai dengan 2011, BKD Provinsi Jawa Timur belum hanya dapat mendapatkan database kepegawaian seluruh SKPD, dan Unit kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi, namun untuk Pemerintah Kabupaten/kota masih belum mendapatkan database kepegawaian, hal ini terganjal Undang undang tentang Pemerintah Daerah, salah satunya tidak mempunyai kewenangan untuk hal tersebut.

Pada tahun 2011 setelah diterbitkan Peraturan Gubernur Jawa Timur tentang kewajiban SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur maupun Pemerintah Kabupaten/Kota se-Jawa Timur untuk melaporkan peremajaan data, maka baru pada tahun 2012 sampai dengan 2013 BKD Provinsi Jawa Timur, menetapkan sebagai indikator kinerja utama yaitu "Prosentase SKPD yang mengirimkan laporan peremajaan database kepegawaian secara fisik".

Pada tahun 2013 BKD Provinsi Jawa Timur menargetkan 100%, artinya diharapkan seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, dan Pemerintah Kabupaten/kota, akan melaporkan peremajaan database kepegawaian secara tertulis, minimal setiap akan berakhirnya tahun anggaran, pada tahun 2013 terealisasi 77 SKPD dari total 49 SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan 38 Kabupaten/kota se-Jawa Timur, atau 88,5%, sehingga capaian kinerja

ja pada tahun 2013 sebesar 88,5% atau pada katagori “Baik”, berikut perkembangan capaian kinerja pada kinerja utama meningkatnya kualitas informasi di bidang kepegawaian mulai dari tahun 2009 sampai 2013 dapat dilihat pada tabel: 2.25.

Tabel: 2.25.
Capaian Indikator Kinerja Utama
“Meningkatnya Kualitas Informasi di bidang Kepegawaian”
Tahun 2009-2013

INDIKATOR KINERJA	TARGET	Realisasi					
	2013	2009	2010	2011	2012	2013	Capaian Tahun 2013
1	2	3	4	5	6	7	8
1) Prosentase record data pegawai yang diUpdating.	85%	98%	99%	97,8%	99,7%	70%	59,5%
2) Prosentase SKPD yang terkoneksi dengan jaringan database system Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Ti-mur	100%	-	-	-	69,2%	70%	70%
		Pada tahun ini tidak menargetkan indikator kinerja, dikarenakan system					
3) Prosentase SKPD/ Kab kota yang mengirim laporan update data kepegawaian.	100%	Pada tahun ini tidak menetapkan indikator kinerja, dikarenakan belum ada pergub,			86,5%	86,5%	86,5%

Pada tabel 2.25 tahun 2009 – 2011 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tidak menetapkan indikator kinerja, yang terkait dengan indikator prosentase terkoneksi jaringan dengan SKPD dan prosentase SKPD yang mengirimkan laporan secara fisik peremajaan data, baik didalam Rencana Kinerja Tahunan maupun didalam rencana anggaran kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, baru pada tahun 2012 dengan adanya perkembangan dan perubahan tehngi maupun

peraturan, maka pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2013 menetapkan indikator kinerja yang terkait dengan indikator prosentase SKPD yang terkoneksi dengan jaringan database system informasi manajemen kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dan prosentase SKPD/Kab/Kota yang mengirimkan laporan secara fisik data kepegawaian, sedangkan perkembangan capaian kinerja ketiga Indikator ini dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang cukup signifikan, artinya upaya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk sebagai pusat informasi kepegawaian di Jawa Timur akan segera tercapai.

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

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

Oleh karena itu ke depan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur perlu membentuk struktur kinerja pelayanan informasi publik yang terorganisasi

dan bertanggungjawab atas informasi yang disediakan kepada masyarakat atau pengguna jasa pelayanan di bidang Kepegawaian, bukan hanya dibentuk pejabat pengolah informasi hanya sebatas menghabiskan anggaran saja, akan tetapi betul-betul bekerja dan mendukung kinerja Pemerintah Provinsi Jawa Timur, dan yang harus dilakukan terkait dengan informasi publik antara lain:

- a) Web Site yang dimiliki perlu dikembangkan informasi yang lebih akurat, lengkap, relevan, ter up date dan menyediakan berbagi informasi-informasi terkait dengan kepegawaian seperti, peraturan yang terbaru terkait dengan kepegawaian, keluhan atau tanya-jawab permasalahan di bidang kepegawaian, bulletin kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, SIMPEG, dan lain-lain informasi lain yang mendukung kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.
- b) Aplikasi SIMPEG perlu dikembangkan untuk dapat mendata Pegawai yang tidak tetap (Outshorcing) dan aplikasi tersebut dapat di akses oleh seluruh unit kerja, SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur , dan Kabupaten/Kota untuk mengentri data atau perkembangan data PNS se-Jawa Timur secara on line system, dalam arti semua SKPD dan Kabupaten/Kota dapat langsung masuk ke aplikasi SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur akan tetapi sebatas mengentri dan tidak dapat menghapus, mengganti, atau di batasi melalui pengamanan yang terprogram.
- c) Menyusun SOP Pelayanan Informasi Publik sesuai dengan UU No. 14 tahun 2008 tentang Informasi Publik.

BAB 3

ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

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

Isu-isu strategis di bidang kepegawaian hingga saat ini adalah masyarakat masih memandang bahwa sebagian besar pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut aparatur sipil negara (ASN) masih banyak yang tidak kompeten (*incompetence*) dalam menangani tugas dan fungsi di bidangnya terutama yang terkait dengan pelayanan publik. Selain itu keberadaan atau pendistribusian ASN belum merata sesuai dengan formasi dan kebutuhan. Selain itu hanya terkonsentrasi di kota-kota besar atau di SKPD yang memiliki alokasi anggaran cukup besar saja, disamping kompetensi yang dibutuhkan tidak sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi jabatan yang diduduki (*mismatch*), tidak terdayagunakan secara optimal (*under employment*), dan kinerjanya rendah (*under performance*).

Persepsi masyarakat terhadap kondisi ASN tersebut jika kita cermati adalah wajar mengingat sampai dengan saat ini sistem pembinaan ASN belum menggunakan pendekatan manajemen pengembangan sumber daya aparatur yang dapat mewujudkan ASN sebagaimana harapan masyarakat. Selain itu sistem manajemen yang ada belum sepenuhnya didukung dengan sub-sub sistem atau komponen manajemen kepegawaian yang memungkinkan dicapainya kondisi ASN yang diinginkan dengan kondisi nyata yang ada nampak sebagai berikut: Pembinaan dan pengembangan karir jabatan belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dan pola karier ASN yang jelas; Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit (mekanisme penilaian masih menggunakan DP3) yang memungkinkan capaian kinerja individu pegawai dapat mendorong peningkatan karirnya dan memungkinkan pemberian kompensasi dapat dilakukan secara adil berdasarkan prestasi pegawai sesuai dengan bobot jabatannya; belum terbangunnya sistem perencanaan dan rekrutmen ASN berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya mengakibatkan distribusi dan alokasi pegawai secara tidak merata; berbagai regulasi dan kebijakan pembinaan ASN (peraturan perundang-undangan kepegawaian) sebagian besar belum disesuaikan dengan

dinamika perkembangan dan kebutuhan pembinaan; dalam rangka penyelenggaraan manajemen kepegawaian belum sepenuhnya didukung data dan informasi (database) kepegawaian yang memadai; dan kondisi kepegawaian yang ada masih diwarnai ketidakkonsistennya penyelenggaraan manajemen ASN terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku di berbagai instansi pemerintah.

Berkaitan dengan isu-isu tersebut, maka kebijakan Gubernur Jawa Timur dalam menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah 2014-2019 yang merupakan kesinambungan pelaksanaan rencana pembangunan periode sebelumnya yaitu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2009-2014 (Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 38 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2014) dan dijadikan dasar untuk menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2014-2019. RPJMD 2014-2019 selanjutnya digunakan sebagai landasan penyusunan Rencana Strategis SKPD 2014-2019, sehingga rencana yang disusun selaras dengan sasaran program prioritas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagaimana SKPD Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur yang lainnya, berkewajiban menyusun Rencana Strategis SKPD 2014-2019.

Sebagai dokumen perencanaan berjangka menengah daerah, renstra periode lima tahunan ini merupakan penjabaran dari RPJMD 2014-2019, khususnya program pembangunan bidang sesuai dengan tugas dan fungsi inti masing-masing SKPD sebagaimana telah ditentukan dalam RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah)

Secara umum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Provinsi Jawa Timur 2014-2019 dalam misi keempat : meningkatkan reformasi birokrasi dan pelayanan publik telah diidentifikasi permasalahan pembangunan daerah yang dihadapi dalam lima tahun ke depan, salah satunya adalah reformasi birokrasi dan pelayanan publik.

Permasalahan di bidang reformasi birokrasi di bidang SDM aparatur antara lain belum tuntasnya penegakan disiplin dan sanksi administrasi kepegawaian; masih tingginya kasus pelanggaran kepegawaian (disiplin pidana/gratifikasi/praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN); penyalahgunaan wewenang baik di Provinsi, Kabupaten/Kota yang penjatuhan hukumannya tidak sesuai ketentuan yang berlaku; serta pelaksanaan pendistribusian dan penataan

pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi dan hasil analisis kebutuhan jabatan. Dan untuk saat ini adalah masa transisi pemberlakuan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang hingga saat ini masih menunggu ketentuan lebih lanjut dari pelaksanaan peraturan perundang-undangan tersebut.

Sedangkan permasalahan di bidang pelayanan publik, meskipun kemajuan dan penghargaan telah banyak dicapai dan mendapatkan apresiasi, namun disadari bahwa Pemerintah Provinsi Jawa Timur belum dapat menyediakan kualitas pelayanan publik sesuai dengan tantangan yang dihadapi yaitu dinamika perkembangan kebutuhan masyarakat yang semakin maju dan persaingan yang semakin ketat.

Hal ini ditandai antara lain dengan adanya beberapa layanan yang belum memiliki standar pelayanan maupun standar operasional pelayanan; belum semua SKPD melaksanakan keterbukaan informasi; serta terbatasnya sarana penyediaan kemudahan pengaduan; belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.

Isu-isu strategis terkait dengan permasalahan kepegawaian tersebut tidak terlepas dari pengaruh lingkungan internal dan eksternal Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, maupun ketentuan peraturan perundangan yang sering mengalami perubahan. Adapun keterkaitan isu strategis dengan pengaruh lingkungan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perkembangan Sosial Politik

Penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah yang ditumpangi bahkan di dominasi oleh muatan dan kepentingan politik di masa datang cenderung akan mindistorsi pembinaan karier jabatan struktural. terutama akan lebih kentara dalam pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian jabatan karier pada level manajerial tertentu yang tidak lagi berdasarkan pada kompetensi dan merupakan celah rawan terhadap campurtangan kekuatan politik serta kekuatan tertentu lainnya.

Hal ini tentunya akan mengakibatkan orientasi pelayanan yang semestinya dijalankan dan dilaksanakan untuk kepentingan masyarakat menjadi bergeser ke arah orientasi yang sifatnya politis dan pada gilirannya akan melahirkan politisasi birokrasi.

2. Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi

Arus globalisasi dan revolusi telematika dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan merupakan tantangan tersendiri bagi upaya menciptakan tata pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja penyelenggaraan manajemen kepegawaian. Namun demikian, apabila perkembangan teknologi informasi dan komunikasi tersebut tidak dimanfaatkan secara tepat dan tidak didukung oleh kualitas sumber daya aparatur yang memadai, tentunya hanya akan menghambat sistem penyelenggaraan manajemen kepegawaian secara keseluruhan.

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

Sebagaimana diketahui bahwa dinamika perkembangan lingkungan merupakan uraian mengenai apa yang terjadi dalam lingkungan organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap rencana strategis. Secara terstruktur, lingkungan strategis merupakan tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur terdiri atas lingkungan internal dan lingkungan eksternal, yang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Lingkungan Internal

Lingkungan internal terdiri atas dua faktor strategis yang secara keseluruhan dapat dikelola oleh manajemen Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, terdiri atas faktor kekuatan organisasi dan kelemahan organisasi.

a. Faktor Kekuatan Organisasi:

- 1) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai Perangkat Daerah yang membantu Gubernur sebagai pejabat yang berwenang dan pejabat yang menetapkan dalam penyelenggaraan pelaksana manajemen pegawai negeri sipil daerah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, memungkinkan untuk menyelenggarakan pelayanan manajemen aparatur sipil negara daerah di bidang penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian

kinerja, penghargaan, penegakan disiplin, kode etik dan perilaku, pemberhentian, pensiun dan tabungan hari tua, dan perlindungan aparatur.

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

b. Faktor Kelemahan Organisasi:

- 1) Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur belum mengakomodasi secara optimal fungsi-fungsi yang dibutuhkan bagi penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang profesional dan berbasis kompetensi;
- 2) Kurang kuatnya kemandirian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam penyediaan dan penataan sumber daya aparatur yang sesuai dengan kebutuhan untuk mewujudkan profesionalisme penyelenggaraan manajemen sumber daya aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota di Jawa Timur;
- 3) Belum optimalnya perencanaan kinerja tahunan penyelenggaraan program-program kegiatan yang berorientasi pada target sasaran strategis guna mewujudkan tujuan strategis;
- 4) Masih lemahnya aspek pengawasan dan pengendalian pelaksanaan program guna mewujudkan outcomes, dan belum optimalnya evaluasi pelaksanaan kegiatan guna

mengetahui dampak kegiatannya guna memenuhi tuntutan kualitas perencanaan dan pengembangan bagi Badan Kepegawaian Daerah;

- 5) Belum terbangunnya integrasi sistem informasi manajemen kepegawaian secara menyeluruh yang dapat mendukung penyelenggaraan dan pengelolaan manajemen kepegawaian;
- 6) Belum optimalnya dukungan fasilitas pelayanan, sarana dan prasarana bagi penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara.

2. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal terdiri atas dua faktor strategis yang karena berada pada lingkungan eksternal organisasi maka tidak dapat dikelola secara langsung oleh manajemen Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, namun dapat mempengaruhi upaya peningkatan kinerja organisasi. Dua faktor strategis dari lingkungan eksternal organisasi adalah faktor peluang organisasi dan ancaman atau tantangan organisasi.

a. Faktor Peluang Organisasi:

- 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) I di lingkungan pemerintah provinsi Jawa Timur;
- 2) Semakin mantapnya kebijakan pemberdayaan sumber daya aparatur yang memberi arahan pentingnya penggunaan pendekatan manajemen sumber daya manusia (SDM) aparatur guna meningkatkan kapasitas SDM aparatur sebagai proses integral yang tidak terpisahkan;
- 3) Semakin menguatnya tuntutan masyarakat terhadap aparatur pemerintah yang profesional dan berwawasan global.

b. Faktor Tantangan Organisasi:

- 1) Masih cukup luasnya cakupan pelayanan bidang manajemen sumber daya aparatur guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik (good governance) yang

- masuk katagori strategis tetapi belum mendapatkan perhatian untuk menjadi program dan kegiatan operasional Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur;
- 2) Belum terintegrasinya sistem pengembangan karier dengan sistem pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur;
 - 3) Semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta informasi yang menuntut pemenuhan standar kompetensi aparatur dalam upaya menciptakan tata pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa.
 - 4) Diberlakunya Undang –Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga banyak perubahan, dan penyesuaiaan terkait dengan perubahan mendasar sistem menajamen aparatur sipil negara, di mana perubahan tersebut memerlukan proses yang berkelanjutan.

3.3. Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Pemerintah melalui Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2009 tentang RPJPD 2005–2025 telah menetapkan visi, misi dan beberapa hal terkait dengan perencanaan jangka panjang Provinsi Jawa Timur

Visi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Timur 2005-2025

“Pusat Agrobisnis Terkemuka, Berdaya Saing Global dan Berkelanjutan
Menuju Jawa Timur Makmur dan Berakhlak”

Pengertian terhadap Visi tersebut mengandung pengertian bahwa pada tahun 2025 Provinsi Jawa Timur diharapkan mampu berkembang menjadi provinsi yang aktivitas utama ekonominya berbasis agrobisnis dari hulu, sektor budi daya (on farm) sampai hilir (off farm), yang didukung kondisi pasar, permodalan, infrastruktur agrobisnis, lembaga perbankan dan non bank, kelembagaan petani, pendidikan dan pelatihan, BUMN, serta mampu tumbuh menjadi tulang punggung perekonomian dalam rangka mengurangi kemiskinan, pengangguran dan kesenjangan antar wilayah serta mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang lebih baik. Perwujudan kondisi tersebut didukung oleh tata pemerintahan yang baik, kepastian hukum dan HAM, peles-

tarian sumberdaya alam dan lingkungan hidup, akses terhadap kualitas pelayanan social dasar yang terjangkau, kualitas sumber daya manusia dan infrastruktur dasar publik yang memadai serta terjaminnya ketentraman dan ketertiban.

Misi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) 2005-2025

Visi pembangunan tersebut akan dicapai melalui misi yang terdiri:

1. Mengembangkan Perekonomian Modern Berbasis Agrobisnis, dicapai dengan cara mendorong pergeseran Agrobisnis dari berbasis pada keunggulan komparatif (*comparative advantage*) ke arah Agrobisnis yang didorong oleh keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) melalui pengembangan modal dan peningkatan kemajuan teknologi pada setiap sub-sistemnya, serta peningkatan kemampuan sumber daya manusia.
2. Mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Handal, Berakhlak Mulia dan Berbudaya, dicapai dengan cara meningkatkan kualitas masyarakat Jawa Timur yang berakhlak, berpendidikan, berdaya, inovatif, dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
3. Mewujudkan Kemudahan Memperoleh Akses Untuk Meningkatkan Kualitas Hidup, dicapai dengan cara mengurangi kesenjangan sosial, kemiskinan, pengangguran melalui kemudahan memperoleh akses terhadap berbagai bentuk pelayanan sosial dasar masyarakat yang berkualitas.
4. Mengoptimalkan Pemanfaatan Sumber Daya Alam dan Buatan dicapai dengan cara menjaga keseimbangan antara ketersediaan dan pemanfaatan sumber daya alam dan lingkungan hidup melalui penataan ruang yang berkelanjutan.
5. Mengembangkan Infrastruktur Bernilai Tambah Tinggi, dicapai dengan cara pembangunan sarana dan prasarana wilayah untuk mendorong pengembangan kawasan pusat-pusat produksi (*agropolitan*) dan distribusi (*metropolitan*) serta mengurangi ketimpangan antar wilayah.
6. Mengembangkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dicapai dengan cara membangun transparansi, akuntabilitas dan partisipasi masyarakat serta peningkatan kinerja pelayanan publik yang didukung profesionalisme aparatur, stabilitas politik, ketentraman dan ketertiban serta konsistensi dalam penegakan hukum dan HAM.

Visi dan misi pembangunan dalam RPJPD 2005-2025 selanjutnya dituangkan dalam empat periode RPJPD yaitu:

- a. RPJPD I (2005-2009) :
Peningkatan produksi pertanian dalam rangka mendukung swasembada pangan nasional, pemenuhan pasar dan ketahanan pangan termasuk peternakan, perkebunan, kehutanan serta perikanan dan kelautan.
- b. RPJPD II (2010-2014) :
Peningkatan kuantitas dan kualitas serta menjamin kontinuitas produk pertanian dalam rangka pemenuhan pasar dan ketahanan pangan. Peningkatan sarana prasarana pertanian & pedesaan. Pembangunan Pasar Induk Agrobisnis. Optimalisasi pemanfaatan hutan untuk diversifikasi usaha, dan mendukung produksi pangan. Optimalisasi pemanfaatan sumber kekayaan laut secara berkelanjutan.
- c. RPJPD III (2015-2019) :
 1. Pengembangan kualitas produk dalam rangka peningkatan daya saing produk di pasar lokal dan regional dan ketahanan pangan.
 2. Pemantapan sarana prasarana pertanian dan pedesaan.
 3. Pemanfaatan hutan lestari untuk diversifikasikan usaha, dan mendukung produksi pangan.
 4. Penguatan agrobisnis berbasis keunggulan komperative menuju agrobisnis berbasis keunggulan kompetitif.
 5. Penguatan akses pasar dengan menjaga kelangsungan mekanisme pasar yang sehat serta lebih mengutamakan perlindungan usaha masyarakat lemah.
- d. RPJPD IV (2020-2025) :
 1. Kebelanjutan pengembangan kualitas produk dalam rangka peningkatan daya saing produk di pasar lokal, regional dan internasional dan ketahanan pangan.
 2. Penguatan dan pelestarian sarana prasarana pertanian dan pedesaan.
 3. Keberlanjutan pemanfaatan hutan lestari untuk diversifikasi usaha, dan mendukung produksi pangan.
 4. Keberlanjutan penguatan agrobisnis berbasis keunggulan komperative menuju agrobisnis berbasis keunggulan kompetitif.

Selanjutnya Rencana Pembangunan tersebut ditetapkan tanggal 27 Maret 2014 melalui Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Provinsi Jawa Timur 2014-2019, yang selanjutnya dijabarkan ke dalam Rencana Kerja Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang akan menjadi pedoman bagi penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Visi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Timur 2014-2019

Visi pembangunan yang ditetapkan Pemerintah provinsi Jawa Timur dalam RPJMD 2014-2019 adalah:

“Jawa Timur Lebih Sejahtera, Berkeadilan, Mandiri,
Berdaya Saing dan Berakhlak “

Dengan penjelasan sebagai berikut :

Jawa Timur Lebih Sejahtera:

Adalah terwujudnya peningkatan lebih lanjut dari kondisi makmur, yang tidak hanya berdimensi material atau jasmaniyah, tetapi juga spiritual atau rohaniah, yang memungkinkan rakyat menjadi manusia yang utuh dalam mencapai cita-cita ideal dan berpartisipasi dalam proses pembangunan secara kreatif, inovatif, dan konstruktif dalam tata kehidupan (juga tata pemerintahan) yang aman dan tentram rukun dan damai disamping terpenuhinya kebutuhan dasar sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan dan lapangan kerja, juga bebas mengemukakan pikiran dan pendapat, bebas dari ketakutan dan belenggu diskriminasi, serta bebas dari penindasan, dengan sumber daya manusia yang makin berkualitas secara fisik, psikis maupun intelektualitas. Masyarakat yang hidup dalam situasi dan kondisi aman, tentram, damai, sentosa, dan makmur.

Jawa Timur Lebih Berkeadilan

Adalah terwujudnya kesejahteraan yang merata bagi semua orang bukan kesejahteraan orang-seseorang maupun sekelompok orang kesejahteraan yang berkeadilan adalah bersifat dis-

tributif, yakni adanya kesetaraan kondisi awal yang dibutuhkan bagi setiap warga untuk dapat mengembangkan dirinya, dan proporsionalitas hasil yang diperolehnya dari setiap upaya yang dilakukan, proses pembangunan dari, oleh, dan untuk rakyat, yang berjalan dalam proses perubahan struktur yang benar, diarahkan agar rakyat yang menikmati pembangunan haruslah mereka yang menghasilkan, dan mereka yang menghasilkan haruslah yang menikmati secara berkeadilan.

Upaya mewujudkan kesejahteraan yang lebih berkeadilan merefleksikan sikap dan komitmen keberpihakan kepada elemen masyarakat yang lemah atau terimajinasi, agar yang lemah tidak menjadi bertambah lemah, karena kekurangberdayaan menghadapi yang kuat. keberpihakan ini merupakan upaya mencegah terjadinya persaingan, serta eksploitasi yang kuat atas yang lemah

Jawa Timur Lebih Mandiri

Adalah terwujudnya kemampuan atau keberdayaan yang dapat membangun, dan memelihara kelangsungan hidup berlandaskan kekuatannya sendiri, upaya peningkatan kesejahteraan rakyat haruslah dijalankan bersamaan dengan meningkatkan kemandirian, membangun kemandirian sosial bukan dalam makna membangun isolasi social . tetapi mengembangkan kemampuan "berdikari" (Berdiri di atas Kaki Sendiri), dan secara proaktif melepas belenggu ketergantungan dan hambatan structural yang memasung potensinya, baik secara ekonomi ,politik,hokum,social dan budaya sehingga mampu berdaulat dan bebas dalam politik; berkedaulatan hukum;berdikari dalam ekonomi dan berkepribadian dalam kebudayaan; yang berlangsung dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Jawa Timur Lebih Berdaya Saing

Adalah terwujudnya peningkatan kemampuan daya saing Jawa Timur, bukan hanya berdasarkan keunggulan komparatif (comparative advantage), tetapi terutama keunggulan kompetitif (competitive advantage), menyangkut peningkatan kualitas produk, manajemen produksi, pemasaran, dan akses permodalan, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia usaha mikro kecil, dan menengah (UMKM), khususnya menghadapi ASEAN Economic Community pada Tahun 2015.

Jawa Timur Lebih Berakhlak

Adalah terwujudnya peningkatan akhlak mulia, baik secara individual maupun social, dalam konteks rohaniah maupun spiritual, karena kesejahteraan tanpa akhlak dan moral akan membawa kita ke dalam jurang kehancuran, akhlak merupakan budipekerti, perangai, tabiat, atau moralitas luhur yang terutama bersumber dari keshalehan individual sesuai ajaran agama yang diyakini, yang pada gilirannya akan melahirkan kesalehan sosial yang ditandai oleh semakin meningkatnya empati sosial, toleransi sosial, solidaritas sosial, dan sikap demokratis dalam menghadapi perbedaan serta menjunjung tinggi supremasi hukum, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia, yang akan bermuara pada terciptanya harmoni sosial dalam kehidupan masyarakat sehari-hari.

Misi RPJMD 2014-2019

Untuk mewujudkan visi pembangunan Jawa Timur 2014-2019 “ Jawa Timur Lebih Sejahtera, Berkeadilan, Mandiri, Berdaya Saing, dan Berakhlak ” tersebut dicapai melalui misi yaitu:

“ Makin Mandiri dan Sejahtera bersama Wong Cilik”

Misi ini merupakan kesinambungan, sekaligus upaya peningkatan kualitas pembangunan dari misi sebelumnya (2009-2014), yaitu “makmur bersama wong cilik melalui APBD untuk rakyat” label “ Makin Mandiri dan Sejahtera bersama Wong Cilik” yang membingkai lima misi untuk mewujudkan visi Jawa Timur 2014-2019 tersebut, menunjukkan sikap keberfahaman Pemerintah Provinsi Jawa Timur sejalan dengan visi, misi dan program Gubernur-Wakil Gubernur terpilih (2014-2019) kepada elemen masyarakat yang lemah, sekaligus menegaskan bahwa upaya mewujudkan “Jawa Timur Lebih Sejahtera, Berkeadilan, Mandiri, Berdaya Saing, dan Berakhlak” tersebut, bersifat inklusif dan berkeadilan, termasuk bagi wong cilik, atau kelompok masyarakat yang kurang beruntung secara sosial ekonomi.

Lima misi “ Makin Mandiri dan Sejahtera bersama Wong Cilik ” untuk mewujudkan visi “Jawa Timur Lebih Sejahtera, Berkeadilan, Mandiri, Berdaya Saing, dan Berakhlak” adalah sebagai berikut:

Misi Pertama : Peningkatan Kesejahteraan Rakyat yang Berkeadilan

Misi ini untuk mewujudkan kesejahteraan yang berkeadilan bagi semua, melalui peningkatan perluasan lapangan kerja dan peningkatan pemenuhan serta pemerataan layanan dasar, dengan memperluas akses masyarakat terhadap pendidikan yang bermutu, dan perluasan akses terhadap pelayanan kesehatan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat serta percepatan dan perluasan penanggulangan kemiskinan

Misi Kedua : Meningkatkan pembangunan ekonomi yang inklusif, mandiri, dan berdaya saing, berbasis agrobisnis/agroindustry, dan industrialisasi

Misi ini untuk mewujudkan peningkatan pembangunan ekonomi bagi semua (inklusif), sekaligus meningkatkan kemandirian dan kemampuan daya saing, terutama berbasis agrobisnis/Agroindustry dan industrialisasi melalui peningkatan aktivitas ekonomi dan kelembagaan UMKM dan koperasi peningkatan produktivitas sektor pertanian dan ketahanan pangan, peningkatan ekspor perdagangan dalam dan luar negeri, serta percepatan kinerja sektor industri agro maupun non-agro, peningkatan kontribusi sector pariwisata, melalui pengembangan industri pariwisata yang berdaya saing dan pemeliharaan serta pelestarian seni budaya local dan peningkatan kinerja penanaman modal dalam negeri dan luar negeri dan investasi daerah serta meningkatkan ketersediaan dan kualitas infrastruktur untuk mengembangkan daya saing ekonomi dan kesejahteraan rakyat.

Misi Ketiga : Meningkatkan pembangunan yang berkelanjutan, dan penataan ruang

Misi ini untuk mewujudkan pembangunan yang ramah lingkungan melalui peningkatan kualitas lingkungan hidup, dan penataan ruang wilayah provinsi yang berkelanjutan.

Misi Keempat : Meningkatkan reformasi birokrasi dan pelayanan publik

Misi ini untuk mewujudkan peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), dan tata pemerintahan yang bersih (clean government), serta profesionalisme pelayanan public.

Misi Kelima : Meningkatkan kualitas kesalehan sosial dan harmoni sosial

Misi ini untuk mewujudkan peningkatan kesalehan sosial masyarakat melalui peningkatan kualitas kehidupan beragama, sehingga dapat tercipta harmoni social dalam kehidupan

masyarakat sehari-hari, sekaligus merevitalisasi budaya dan tradisi yang merupakan kearifan lokal sebagai bagian dari upaya membangun karakter bangsa, dan harmoni sosial, dengan dukungan keamanan dan ketertiban yang semakin meningkat, serta penegakan supremasi hukum, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia.

Sejalan dengan RPJPD 2005-2025 dan RPJMD 2014-2019, kebijakan manajemen aparatur sipil negara diarahkan untuk menjamin pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kebijakan manajemen tersebut selanjutnya diselenggarakan sesuai Rencana Strategis BKD 2014-2019 yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, serta program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

3.4 Telaah Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019

Adapun faktor-faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur ditinjau dari program utama pembangunan daerah diantaranya :

1. Program Pengembangan data informasi

Faktor penghambat:

- a. Belum terintegrasinya sistem database kepegawaian antara database Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dengan database Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan database kepegawaian pemerintah kabupaten/kota.
- b. Diberlakukannya Undang-Undang Nomor: 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga diperlukan perubahan dan penyesuaian secara terencana dan terprogram.
- c. Terbatasnya ketersediaan SDM Aparatur terutama jabatan fungsional yang terkait dengan programmer, operator dan analis kepegawaian.
- d. Belum optimalnya penerapan aplikasi SIMPEG sebagai penunjang manajemen kepegawaian
- e. Belum terpenuhinya piranti dan jaringan yang sesuai standar sehingga belum terintegrasi secara maksimal.

Faktor pendorong:

- a. Tersedianya sarana prasarana yang terkait dengan pengembangan data base, seperti fiber optic Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk mendukung kualitas informasi dan layanan data kepegawaian.
 - b. Dimasukkannya Bab tersendiri yang terkait dengan penguasaan Sistem Informasi Kepegawaian database aparatur sipil negara dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
 - c. Kewenangan untuk melakukan perubahan database di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.
 - d. Meningkatnya efektifitas aplikasi SIMPEG dalam menunjang manajemen kepegawaian
 - e. Meningkatnya ketersediaan data dan informasi terkait kepegawaian.
2. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
- Faktor Penghambat:
- a. Belum optimalnya pengawasan terhadap pengembangan penghargaan kinerja pegawai sebagai sarana peningkatan motivasi pegawai
 - b. Kurangnya monitoring dan evaluasi terhadap kompetensi masing-masing individu pegawai
 - c. Masih rendahnya budaya kerja pegawai terkait dengan tugas, tanggungjawab, etika dan perilaku pegawai
 - d. Konsistensi dan penegakan aturan kepegawaian masih belum optimal
 - e. Terbatasnya jumlah dan kesempatan peningkatan pendidikan dan pelatihan fungsional dan teknis
- Faktor Pendorong:
- a. Meningkatnya kualitas hidup dan kesejahteraan SDM Aparatur
 - b. Meningkatnya kemampuan dan profesionalisme SDM sesuai dengan tupoksi
 - c. Menurunnya persentase tingkat pelanggaran disiplin pegawai dan pidana pegawai
 - d. Meningkatnya SDM aparatur yang lulus diklat kepegawaian
3. Program Penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur.
- Faktor Penghambat:

- a. 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.
- b. Terbatasnya kewenangan penyelenggaraan pengadaan CPNS dengan sistem CAT yang selama ini masih harus dilaksanakan oleh Panitia Seleksi Nasional (Panseleknas) rekrutmen CPNS Pusat.
- c. Adanya nuansa politis yang kuat dan dapat mempengaruhi penataan dalam jabatan;
- d. Belum optimalnya sarana dan prasarana yang mendukung kinerja pelayanan, terutama dukungan teknologi dan informasi pada Sistem Pelayanan Kepegawaian secara on line.

Faktor Pendorong:

- a. Berlakunya sistem merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur ASN
- b. Meningkatnya persentase CPNS yang berkualitas dan berkompetensi sesuai dengan kebutuhan
- c. Peningkatan pengawasan secara menyeluruh terkait dengan pelayanan kepegawaian.
- d. Perlu adanya komitmen semua pihak untuk melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan terutama terkait dengan pelayanan manajemen kepegawaian yang berbasis kinerja dan merit sistem.
- e. Adanya pengawasan intern (audit internal kepegawaian) oleh pimpinan secara rutinitas dalam pelaksanaan pelayanan manajemen kepegawaian.
- f. Ketersediaan SDM aparatur yang siap dan mampu menduduki suatu jabatan melalui seleksi jabatan lowong secara terbuka

4.1 Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

VISI Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Dalam upaya menyikapi permasalahan dan isu-isu strategis serta tantangan perubahan dan perkembangan yang terjadi berdasarkan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, maka diperlukan visi agar mampu mengarahkan penyelenggaraan manajemen pegawai negeri sipil dalam rangka mendukung kebijakan Gubernur Jawa Timur dalam pencapaian tujuan pembangunan daerah 2014-2019, adapun VISI Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur adalah:

“Mewujudkan Aparatur Birokrasi Jawa Timur Lebih Bersih,
Profesional dan Sejahtera”

Perumusan visi tersebut berlandaskan atas pemikiran strategis sebagai berikut:

1. Amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Pasal 10 dan Pasal 11 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa fungsi, tugas dan peran Aparatur Sipil Negara adalah:
Fungsi:
 - a. Pelaksana kebijakan publik;
 - b. Pelayan publik, dan
 - c. Perekat dan pemersatu bangsa.

Tugas:

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Republik Indonesia.

Peran:

Sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

3. Arah dan Kebijakan Gubernur Jawa Timur yang dituangkan dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Provinsi Jawa Timur 2014-2019: Meningkatkan kualitas kelembagaan dan kapabilitas penyelenggaraan pemerintah daerah dalam upaya meningkatkan pelayanan publik; Meningkatkan efektifitas kelembagaan pemerintahan melalui peningkatan kapasitas SDM dan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, serta memberi ruang bagi masyarakat untuk pengawasan pelaksanaan pemerintahan; Meningkatkan manajemen aparatur secara efisien dan efektif dalam pelayanan publik secara profesional dan pengembangan konsep reformasi birokrasi sebagai reformasi administrasi yang terdiri dari elemen regulasi, sumber daya manusia, teknologi informasi dan kontrol masyarakat, untuk menghasilkan pelayanan publik yang lebih jelas tolak ukurnya

MISI Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan Visi yang telah dirumuskan tersebut, maka selanjutnya dijabarkan ke dalam Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk menyelaraskan gerak dan langkah mewujudkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai.

Adapun misi yang telah dirumuskan dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 2014-2019 adalah sebagai berikut :

“Memberikan Kontribusi Optimal terwujudnya SDM Aparatur Lebih bersih, Profesional dan Sejahtera melalui Penyelenggaraan Pelayanan Manajemen Aparatur Berkualitas”

Misi ini dimaksudkan agar BKD Provinsi Jawa Timur melaksanakan tugas dan fungsinya di dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian, mulai dari perencanaan pegawai yang berbasis kebutuhan riil instansi, penataan pegawai berprinsip *In The Right Man In The Right Place*

dan sesuai kebutuhan (Right Sizing), pendistribusian pegawai sampai dengan pengevaluasian kinerja pegawai, serta berkomitmen memberikan kontribusi yang optimal dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian di Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

4.2 Tujuan dan Sasaran Staregis 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 :

4.2.1. Tujuan Strategis

Dalam rangka untuk mewujudkan misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur ditetapkan tujuan strategis sebagai berikut:

- a. Mewujudkan penataan Sumber Daya Manusia Aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan prilaku yang sesuai dengan kebutuhan
Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh peningkatan kualitas penataan SDM Aparatur Sipil Negara yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan prilaku sesuai dan kebutuhan.
- b. Mewujudkan sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi
Terwujudnya sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi dengan penilaian kinerja termasuk peta jabatan dan integrasi sistem aplikasi pencatatan kera pegawai dengan pengisian dokumen analisis jabatan, analisis beban kerja dan sasaran kerja pegawai.
- c. Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas dan berkinerja tinggi
Terbentuknya pegawai ASN yang disiplin, integritas dan berkinerja tinggi (termasuk penghargaan dan sanksi administratif) berdasarkan hasil pendataan calon penerima penghargaan SATYA LANCANAKARYA SATYA (X,XX,XXX Tahun) secara online dan penyelesaian kasus kepegawaian.

4.2.2. Sasaran Strategis

Sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur disusun berdasarkan hasil indentifikasi potensi permasalahan internal dan eksternal dalam rangka untuk mencapai tujuan. 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. Meningkatkan kualitas penataan SDM Aparatur.

Dengan mempertimbangkan misi Gubernur Jawa Timur, terutama untuk pelaksanaan reformasi birokrasi, maka ditetapkan indikator-indikator keberhasilan sasaran strategis ini mencakup Persentase penataan pegawai yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan dalam rangka dilaksanakan melalui penataan pegawai yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan sehingga didalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya dapat dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab, oleh karena itu pada sasaran didukung indikator-indikator keberhasilan yang mencakup, Prosentase ASN yang didistribusikan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan, indikator ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa banyak Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur memenuhi kekurangan pegawai yang berdasarkan pada hasil pemetaan, Persentase ASN yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum atau administrasi ke jabatan fungsional tertentu dalam rangka untuk pemenuhan kebutuhan jabatan fungsional, indikator ini dimaksudkan untuk mengetahui berapa banyak pegawai dengan jabatan fungsional umum atau administrasi yang berlebihan di seluruh SKPD (hasil pemetaan) dialihfungsikan menjadi jabatan fungsional tertentu untuk memenuhi kekurangan jabatan fungsional tertentu dan rekrutmen CPNS dengan sistem CAT.

b. Meningkatkan kompetensi ASN di lingkungan Jawa Timur.

Meningkatnya kompetensi ASN di Jawa Timur diharapkan bisa menjawab isu-isu strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang diantaranya aparatur sipil negara (ASN) masih banyak yang tidak kompeten (incompeten) dengan ruang lingkup se Kabupaten/Kota di Jawa Timur termasuk di lingkungan SKPD Provinsi Jawa Timur dengan harapan implementasi ASN yang memiliki SKA (Skill, Knowledge dan Attitude) di lingkungan Jawa Timur

- c. Meningkatnya kualitas data pegawai ASN yang Akurat.

Pelaksanaan akurasi database ini berbasis e – PUPNS untuk Tahun 2016 hanya PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur sedangkan akurasi database guru SMA/SMK pelaksanaanya pada Tahun 2017.

- d. Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN

Pelaksanaan pelayanan secara online dalam pemberian penghargaan SATYA LANCANA KARYA SATYA dimaksudkan untuk lebih meningkatkan motivasi pegawai ASN yang bertujuan tercapainya SDM Aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, kapabel, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera dengan indikator perilaku kerja dari tingkat kehadiran pegawai ASN, indikator ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa banyak pelanggaran yang dilakukan oleh ASN karena kriteria ASN yang berkualitas salah satunya disiplin, taat hukum, dan tidak melakukan pelanggaran khususnya pelanggaran peraturan kepegawaian dan kode etik dan perilaku pegawai dan juga pelanggaran terkait masalah pidana yang dilakukan oleh ASN, indikator ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa banyak ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang melakukan tindak pidana yang dilakukan oleh ASN dan meningkatnya kedisiplinan pegawai ASN melalui penggunaan absen elektronik yang terhubung dengan sistem database kepegawaian ASN

Selain tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi juga mempunyai tujuan pendukung untuk kegiatan operasional kantor yaitu : Mewujudkan pelayanan publik di bidang kepegawaian yang prima (Excelent service) Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian, baik itu kemudahan prosedur dan persyaratan, kepastian pelayanan, waktu penyelesaian, dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, terutama pelayanan kepegawaian yang menggunakan pemanfaatan teknologi dan Informasi atau on-line sistem, dengan pengukuran hasil survey IKM pelayanan manajemen kepegawaian secara keseluruhan dengan sasaran strategis :Meningkatnya kualitas pelayanan publik yang prima di bidang kepegawaian (excelent service). Sasaran ini jabaran dari tujuan mewujudkan pelayanan yang prima, peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian dipengaruhi beberapa indikator seperti standar operasional prosedur (SOP) pelayanan, kompetensi pegawai yang langsung terkait pelayanan, waktu, tarip, maupun kepastian penyelesaian dan pertanggungjawaban dari hasil pelayanan tersebut maka untuk

mempermudah pengukuran kinerja pelayanan ditetapkan indikator keberhasilan yaitu skor nilai hasil survey indeks kepuasan apakah termasuk kategori kurang/cukup/memuaskan/atau sangat memuaskan, indikator ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepuasan yang diimplementasikan melalui survey IKM, yang didalamnya menyangkut semua pelayanan yang diberikan oleh BKD, baik itu prosedur dan mekanisme pelayanan, penetapan waktu penyelesaian, tingkat keramahan/kesopanan pegawai yang langsung melayani, maupun kepastian hukum apabila terjadi permasalahan yang timbul yang diakibatkan dari pelayanan tersebut dalam rangka mendukung peningkatan pelayanan yang berbasis teknologi dan informasi BKD Provinsi Jawa Timur berkomitmen untuk selalu menyediakan informasi kepegawaian yang berkualitas, yaitu yang relevan, terkini, lengkap, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai bahan untuk mendukung pelayanan manajemen kepegawaian yang berbasis teknologi/komputer seiring dengan diberlakukannya UU ASN No.5 Tahun

4.3. Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

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

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

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

Untuk tujuan pendukung mewujudkan pelayanan publik yang prima di bidang kepegawaian (excellent service) dengan sasaran meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawaian, disusunlah strategi sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan survey indek kepuasan (IKM) terhadap pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur ;
- b. Mensertifikasikan bidang-bidang untuk mendapatkan pengakuan dari Badan sertifikasi pelayanan bertarap internasional (ISO: 9001:2008).
- c. Menyempurnakan dan memperbaiki secara berkesinambungan SOP pelayanan kepegawaian akibat adanya perubahan penambahan ruang lingkup pelayanan dan peraturan agar lebih mudah, sederhana, dapat dimengerti, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program lima tahun mendatang dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2014-2019 dan keterkaitan dengan RPJMD Pemerintah Provinsi Jawa Timur di dalam pelaksanaan misi ke empat Gubernur Jawa Timur yaitu reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan publik.

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

- 1) Upaya peningkatan penataan Sumber Daya Manusia Aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku yang sesuai dengan kebutuhan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang kompeten, kompetitif, profesional, dan disiplin dalam rangka penyelenggaraan belum sepenuhnya didukung data dan informasi (database kepegawaian yang memadai kepegawaian manajemen ditetapkan kebijakan:
 - a. Rekrutmen aparatur sipil negara secara terbuka, transparan, objektif, bebas KKN.
 - b. Penyelenggaraan seleksi pengangkatan dalam jabatan secara terbuka, dan objektif;
 - c. Penataan dan pemberdayaan aparatur yang disesuaikan dengan formasi kebutuhan dan kompetensi yang telah ditetapkan melalui hasil analisis jabatan dan beban kerja, serta hasil proyeksi kebutuhan 5 (lima) tahun;
 - d. Penetapan jabatan administrasi, dan jabatan fungsional bagi aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - e. Pengembangan sistem manajemen pengembangan aparatur berbasis merit sistem dan kompetensi;

- f. Penyusunan pola karir dan kompetensi jabatan aparatur sipil negara
 - g. Penataan pegawai sesuai dengan kebutuhan.
 - h. Penguatan database kepegawaian berbasis IT (Informasi Technology)
- 2) Upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik di bidang kepegawaian sebagai faktor pendukung dalam penentuan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur ditetapkan kebijakan:
- a. Penyelenggaraan survey indeks kepuasan pelayanan manajemen aparatur;
 - b. Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) /Standar Pelayanan kepegawaian;
 - c. Pemanfaatan teknologi informasi yang mendukung pelayanan;
 - d. Peningkatan standar mutu layanan kepegawaian dengan memperbaiki SOP pelayanan yang transparan, sederhana, dan mudah dimengerti;
 - e. Peningkatan sarana prasarana pelayanan publik di bidang kepegawaian;
 - f. Peningkatan kapasitas SDM Aparatur yang terkait langsung dengan pelayanan.
 - g. Pengembangan aplikasi kepegawaian sesuai dengan perkembangan dan perubahan teknologi informasi;
 - h. Pelayanan kenaikan pangkat, pensiun pegawai ASN melalui sistem elektronik/paperles

Untuk lebih jelas pemahaman tujuan, sasaran, dan strategi/kebijakan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada Renstra Tahun 2014-2019 dapat dilihat pada matriks dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.1
Matriks, Tujuan, Sasaran, dan Strategi/Kebijakan

Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Mewujudkan penataan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku yang sesuai dengan kebutuhan	<p>Meningkatnya kualitas penataan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur.</p> <p>Meningkatnya kompetensi ASN di lingkungan Jawa Timur</p>	<p>a. Rekrutmen aparatur sipil negara secara terbuka, transparan, bebas KKN, objektif untuk mendapatkan aparatur sipil negara yang berkualitas;</p> <p>b. Penyelenggaraan seleksi pengangkatan dalam jabatan secara terbuka;</p> <p>c. Pengembangan pendidikan dan latihan yang efektif sesuai dengan prioritas serta hasil analisis kebutuhan pelatihan (diklatpim, diklat fungsional, dan diklat teknis);</p> <p>d. Peningkatan fasilitasi tugas belajar, dan memberikan kemudahan bagi ASN yang akan meningkatkan pengetahuan dan keahliannya melalui program tugas belajar mandiri atas biaya sendiri, serta mempermudah ijin belajar bagi jabatan tertentu aparatur sipil negara.</p> <p>e. Pendistribusian dan penataan pegawai sesuai hasil pemetaan Pengalihfungsian pegawai dari jabatan administrasi ke jabatan fungsional sesuai dengan kebutuhan</p>	<p>a. Rekrutmen aparatur sipil negara secara terbuka, transparan, objektif, bebas KKN.</p> <p>b. Penyelenggaraan seleksi pengangkatan dalam jabatan secara terbuka, dan objektif;</p> <p>c. Penataan dan pemberdayaan aparatur yang disesuaikan dengan formasi kebutuhan dan kompetensi yang telah ditetapkan melalui hasil analisis jabatan</p> <p>d. dan beban kerja, serta hasil proyeksi kebutuhan 5 (lima) tahun;</p> <p>e. Memberikan kemudahan peningkatan pendidikan pelatihan bagi aparatur sipil negara yang akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang menunjang tugas dan fungsi organisasi;</p> <p>f. Penetapan jabatan administrasi, dan jabatan fungsional bagi aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan yang berlaku;</p> <p>g. Pengembangan sistem manajemen pengembangan aparatur berbasis merit sistem dan kompetensi;</p> <p>h. Penyusunan pola karir ASN</p> <p>i. Penataan pegawai sesuai dengan kebutuhan</p>
Mewujudkan sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi	Meningkatnya kualitas data ASN yang akurat	<p>a. Sinkronisasi database antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah Kabupaten/kota melalui pengembangan aplikasi berbasis WEB/Internet.</p> <p>b. Peremajaan data yang terprogram setiap triwulanan dalam 1 (satu) tahun.</p> <p>c. Optimalisasi jaringan yang mendukung kelancaran updating data base, melalui kerjasama dengan lembaga yang terkait dalam penye-</p>	<p>a. Pengembangan aplikasi kepegawaian sesuai dengan perkembangan dan perubahan teknologi informasi;</p> <p>b. Peningkatan kapasitas SDM yang langsung menangani sistem informasi berbasis WEB;</p> <p>c. Peningkatan sarana dan prasarana yang mendukung kinerja sistem informasi;</p> <p>d. Sinkronisasi database kepegawaian antara</p>

		<p>d. Verifikasi data base yang terencana dalam mendukung Web Site Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur agar terintegrasi dengan database BKN dan Kabupaten/kota</p> <p>e. Koneksisasi SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dengan BKN, dan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.</p> <p>f. Akurasi file tata naskah pegawai perorangan</p> <p>g. Sistem database kepegawaian ASN yang mengintegrasikan secara elektronik manajemen kepegawaian dengan penilaian kinerja termasuk peta jabatan dan integrasi sistem aplikasi pencatatan kerja pegawai ASN dengan pengisian dokumen analisis jabatan,</p> <p>h. analisis beban kerja dan sasaran kerja pegawai(single entity)</p>	<p>pemerintah, pemerintah provinsi, dan pemerintah Kabupaten/Kota terkait dengan data sistem maupun pengembangan aplikasi.</p> <p>e. Peremajaan data yang terprogram setiap triwulanan dalam 1 (satu) tahun.</p> <p>f. Optimalisasi jaringan yang mendukung kelancaran updating database, serta</p> <p>g. kerjasama dengan instansi terkait dalam penyediaan server database dan Verifikasi database yang dapat mendukung Web Site Badan Kepegawaian Daerah Provinsi</p> <p>h. Tata naskah perorangan yang akurat</p>
--	--	---	---

Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas dan berkinerja tinggi	Meningkatnya disiplin penilaian kinerja pegawai ASN	a. Peningkatan kualitas SDM aparatur yang bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme melalui penegakkan peraturan disiplin dan kode etik perilaku aparatur sipil	a. Peningkatan kualitas SDM aparatur yang bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme melalui penegakkan peraturan disiplin dan kode etik perilaku aparatur sipil
--	---	---	---

		<p>negara:</p> <p>b. Penyelenggaraan sosialisasi tentang hak dan kewajiban aparatur sipil negara:</p> <p>c. Pemberian penghargaan SATYA LANCANA KARYA SATYA yang dimaksudkan untuk lebih meningkatkan motivasi pegawai ASN yang bertujuan tercapainya SDM Aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, kapabel, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera</p>	<p>negara:</p> <p>b. Penyelenggaraan sosialisasi tentang hak dan kewajiban aparatur sipil negara:</p> <p>c. Pemberian penghargaan SATYA LANCANA KARYA SATYA yang dimaksudkan untuk lebih meningkatkan motivasi pegawai ASN yang bertujuan tercapainya SDM Aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, kapabel, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera</p>
--	--	--	--

BAB 5
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA
KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran sesuai dengan arah kebijakan, maka langkah-langkah yang akan dilaksanakan, dijabarkan ke dalam program-program pembangunan, dan kegiatan-kegiatan pokok yang akan dijalankan dapat dijelaskan sebagai berikut.

5.1. PROGRAM DAN KEGIATAN

Salah satu agenda pokok yang tertuang dalam RPJMD 2014-2019 Pemerintah Provinsi Jawa Timur adalah peningkatan reformasi birokrasi dan pelayanan publik 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 lima tahun dari RENSTRA 2015 -2019 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur ke dalam program-program pembangunan, yaitu program utama dan program penunjang sebagai berikut :

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

1. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

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

- a. Kegiatan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab

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

pembentukan asesor penilaian kompetensi teknis aparatur, sertifikasi TIK bidang aparatur.

b. Kegiatan perencanaan kepegawaian dan formasi

Output Indikator dari kegiatan ini adalah Workshop penyusunan bezeeting dan formasi PNS melalui aplikasi e-formasi, analis kebutuhan aparatur abatan fungsional umum, sosialisasi pergub tentang jabatan fungsional pelaksana.

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

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

2. Program Pengembangan Data Informasi.

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

a. Kegiatan penguatan sistem informasi dan pengolahan database pegawai.

Output indikator dari kegiatan ini adalah Jumlah aplikasi sistem informasi kepegawaian tenaga pendidik dan kependidikan berbasis WEB (komputer); Persentase record database kepegawaian yang diup dating atau peremajaan data dan prosentase tingkat akurasi file tata naskah pegawai

3. Program Penyelenggaraan Pelayanan Manajemen Aparatur.

Program penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur diarahkan pencapaian visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai penyelenggara manajemen kepegawaian, mulai dari perencanaan, penataan, pendistribusian, maupun penyelenggaraan pelayanan manajemen kepegawaian lainnya. Indikator kinerja program atau out come yaitu Porsentase penataan SDM Aparatur sesuai dengan formasi dan kebutuhan, dengan indikator output sebagai berikut:

- a. Kegiatan seleksi rekrutmen pegawai yang transparan dan bebas KKN melalui sistem CAT.
Output indikator dari kegiatan ini adalah Penyusunan naskah soal TKB, pelaksanaan ujian ASN pelamar umum dengan sistem CAT, Pelaksanaan ujian TKD penerimaan calon praja IPDN, seleksi administrasi pendaftaran dan pengolahan data pelamar umum dengan sistem CAT, seleksi penerimaan calon praja IPDN.
- b. Kegiatan penataan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi.
Output indikator dari kegiatan ini Prosentase pelaksanaan sertijab, prosentase penyelesaian pensiun pegawai, prosentase kenaikan pangkat pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten / Kota, prosentase pegawai yang didistribusikan sesuai hasil pemetaan, prosentase rekomendasi pejabat struktural hasil evaluasi tim baperjakat.
- c. Kegiatan seleksi pengisian lowongan jabatan secara terbuka.
Output indikator dari kegiatan prosentase penempatan pejabat struktural sesuai kompetensi dan kebutuhannya
- d. Kegiatan penetapan standar kompetensi jabatan dan pola karier
Output indikator dari kegiatan ini penyusunan peraturan gubernur tentang standart kompetensi jabatan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, pendampingan dan fasilitasi penyusunan standart kompetensi jabatan eselon II, penyusunan standart kompetensi jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan SKPD Pemerintah Provinsi Jawa Timur, penyusunan peraturan gubernur tentang pola karier.
- e. Kegiatan peningkatan kesejahteraan aparatur ,penilaian prestasi dan sasaran kinerja pegawai serta penghargaan
Output indikator dari kegiatan ini adalah Bimtek penyusunan SKP, pengusulan SATYALANCANA KARYA SATYA berbasis WEB, pembekalan kewirausahaan bagi ASN menjelang masa purna tugas, evaluasi penilaian kinerja, aplikasi e-SKP, penganugrahan SATYALANCANA KARYA SATYA bagi pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

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

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

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

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

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur.

Program ini juga merupakan program pendukung pelayanan kepegawaian, terkait dengan penyediaan sarana dan prasarana yang optimal, baik itu pemeliharaan, dan pembangunan ringan ruangan, maupun pengadaan sarana pelayanan. Indikator Kinerja Program adalah Porsentase sarana dan prasarana aparatur yang layak fungsi, dengan kegiatan dan indikator output sebagai berikut:

- a. Kegiatan penyediaan peralatan dan kelengkapan sarana dan prasarana ; Output indikator dari kegiatan ini adalah prosentase penyediaan sarana dan prasarana kantor, penerbitan buletin kepegawaian.
- b. Kegiatan pemeliharaan peralatan dan kelengkapan sarana dan prasarana Output indikator dari kegiatan ini adalah prosentase pemeliharaan sarana dan prasarana.

3. Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah.

Program ini merupakan program pendukung utama kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam rangka peningkatan kapasitas kelembagaan pemerintah daerah sebagai pusat data pembangunan yang terintegrasi dengan satuan kerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur . Indikator kinerja program atau out come adalah prosentase kelembagaan yang tepat fungsi, dengan kegiatan dan indikator output sebagai berikut:

- a. Koordinasi dan konsultasi kelembagaan pemerintah daerah ; Output indikator dari kegiatan ini adalah prosentase dokumen rumusan kebijakan kepegawaian
 - b. Kegiatan peningkatan kapasitas sumber daya manusia ; Output indikator dari kegiatan ini adalah prosentase pelayanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu.
4. Program Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Dokumen Penyelenggaraan Pemerintahan.
- Program ini juga merupakan program pendukung pelayanan kepegawaian, dengan memberikan penilaian/evaluasi program dan kegiatan, indentifikasi permasalahan terkait dengan pelaksanaan program dan kegiatan. Indikator Kinerja Program atau outcome adalah ini porsentase dokumen penyelenggaraan pemerintahan yang disusun tepat waktu dengan kegiatan dan indikator output sebagai berikut:
- a. Kegiatan penyusunan dokumen perencanaan; Output indikator dari kegiatan ini adalah Jumlah dokumen perencanaan diantaranya Dokumen Renstra, Dokumen Penetapan Kinerja, Dokumen RKT,Renja dan Dokumen Rencana Kegiatan Anggaran (RKA),Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur
 - b. Kegiatan penyusunan laporan hasil pelaksanaan rencana program dan anggaran Output indikator dari kegiatan ini adalah Jumlah dokumen penyusunan laporan hasil rencana program dan anggaran diantaranya Laporan Kinerja Intansi Pemerintah (LkjIP), Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Gubernur permintaan Bappeda, Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) dan Evaluasi Program dan Kegiatan Triwulanan dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

BAB 6
INDIKATOR KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR
YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

6.1. Indikator Kinerja Utama (IKU)

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

Tujuan dan Sasaran Strategis

1. Mewujudkan penataan Sumber Daya Manusia Aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan prilaku sesuai dengan kebutuhan.

Indikator Tujuan :

- a. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi ;
- b. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan ;
- c. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan ;
- d. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karier ;
- e. Persentase ASN Ja-wa Timur yang lulus uji kompetensi.

Sasaran Strategis :

- a. meningkatnya kualitas penataan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur.
- b. Meningkatnya kompetensi ASN di lingkungan Jawa Timur.

2. Mewujudkan sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi.

Indikator Tujuan :

- a. Persentase tingkat akurasi database kepegawaian

Sasaran Strategis :

- a. Meningkatnya kualitas data ASN yang akurat

3. Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas dan berkinerja tinggi.

Indikator Tujuan :

- a. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN
- b. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan prilaku kerja dari pegawai ASN

Sasaran strategis :

- a. Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN.

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

Tabel: 6.1
Matriks Hubungan Tujuan Strategis, Sasaran Strategis, dan Indikator Kinerja Utama (IKU)
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

No.	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA
1.	2.	3.	4.	5.
1.	Mewujudkan penataan Sumber Daya Manusia Aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan prilaku sesuai dengan kebutuhan	<ul style="list-style-type: none"> a. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi b. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan c. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan d. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karier e. Persentase ASN Jawa Timur yang lulus uji kompetensi 	<p>Meningkatnya kualitas penataan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur</p> <hr/> <p>Meningkatnya kompetensi ASN di lingkungan Jawa Timur</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi b. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan c. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan d. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karier <hr/> <ul style="list-style-type: none"> a. Persentase ASN Jawa Timur yang lulus uji kompetensi
2.	Mewujudkan sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Persentase tingkat akurasi database kepegawaian 	Meningkatnya kualitas data ASN yang akurat	<ul style="list-style-type: none"> a. Persentase tingkat akurasi database kepegawaian
3.	Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas dan berkinerja tinggi	<ul style="list-style-type: none"> a. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN b. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan prilaku kerja dari pegawai ASN 	Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	<ul style="list-style-type: none"> a. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN b. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan prilaku kerja dari pegawai ASN.

BAB 7

PENUTUP

Dokumen Review Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 2015–2019 ini merupakan penjabaran dari perencanaan strategis yang erat kaitannya dengan proses menetapkan arah dan kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, dan apa yang hendak dicapai dalam lima tahun mendatang (2014-2019); bagaimana mencapainya; dan langkah-langkah strategis apa yang perlu dilakukan dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sesuai visi, misi, dan program Kepala Badan Kepegawaian Daerah dapat terwujud.

Selain itu, Review Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 2015-2019 ini juga sekaligus menjadi landasan dan pedoman dalam pelaksanaan penyusunan Rencana Kerja (RENJA) dan kegiatan di masing-masing unit satuan kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk periode satu tahun.

Oleh karenanya dalam upaya pencapaian visi, misi dan program kerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur 2015-2019 hendaknya selalu diarahkan pada upaya pelaksanaan percepatan peningkatan reformasi birokrasi dan pelayanan publik sesuai dengan agenda yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Provinsi Jawa Timur 2014-2019. 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 depan), mengembangkan sistem informasi dan database kepegawaian dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undang bidang kepegawaian, serta mengoptimalkan seluruh sumber daya BKD Provinsi Jawa Timur secara bertahap selama lima tahun ke depan agar mampu mendukung pencapaian cita-cita yang diharapkan.

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 Satuan Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Daerah Jawa Timur, namun demikian mengingat BKD sebagai perangkat daerah

yang mempunyai peran dalam mengemban amanat Gubernur Jawa Timur, maka BKD mempunyai kewajiban mengaktualisasikan perannya lima tahun ke depan dalam langkah nyata sesuai kompetensi intinya di bidang pelayanan manajemen kepegawaian daerah dan mudah-mudahan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur terus berkembang dinamis seiring perubahan lingkungan dan tuntutan perubahan paradigma menuju perbaikan pelayanan kepada masyarakat.

Semoga dengan dokumen Review Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah 2015-2019 semua perencanaan dan pelaksanaan program kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dapat lebih terarah untuk peningkatan kualitas pelayanan manajemen kepegawaian sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR

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

LAMPIRAN

Tabel 4.2

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE				
					2015	2016	2017	2018	2019
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Mewujudkan penataan SDM aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku sesuai dengan kebutuhan	a. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi b. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan c. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan d. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karier e. Persentase ASN Jawa Timur yang lulus uji kompetensi	Meningkatnya kualitas penataan SDM aparatur	Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi	100%	100%	100%	100%	100%
				Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan	75%	80%	85%	90%	100%
				Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan	75%	80%	85%	90%	100%
				Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karier	75%	80%	85%	90%	100%
			Meningkatnya kompetensi ASN di lingkungan Jawa Timur	Persentase ASN Jawa Timur yang lulus uji kompetensi	70%	75%	85%	95%	100%

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE				
					2015	2016	2017	2018	2019
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
2	Mewujudkan sistem informasi database kepegawaian yang terintegrasi	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian	Meningkatnya kualitas data pegawai ASN yang akurat	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian dan perkembangan kinerja	50%	100%	100%	100%	100%
				Persentase tingkat akurasi file tata naskah pegawai perorangan	50%	100%	100%	100%	100%
3	Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas dan berkinerja tinggi	a. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN b. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan prilaku kerja dari pegawai ASN	Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN	80%	100%	100%	100%	100%
				Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan prilaku kerja pegawai ASN	Cukup	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Matriks Renstra
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur
Tahun 2014-2019

- VISI : MEWUJUDKAN APARATUR BIROKRASI JAWA TIMUR LEBIH BERSIH DAN PROFESIONAL DAN SEJAHTERA.
- MISI : MEMBERIKAN KONTRIBUSI YANG OPTIMAL TERWUJUDNYA SDM APARATUR LEBIH BERSIH, PROFESIONAL DAN SEJAHTERA MELALUI PENYELENGGARAAN PELAYANAN MANAJEMEN APARATUR BERKUALITAS.
- TUJUAN : 1. Mewujudkan penataan SDM Aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku sesuai dengan kebutuhan ;
2. Mewujudkan sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi ;
3. Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas, dan berkinerja tinggi ;
- TUGAS : Menyiapkan kebijakan dan pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah mulai dari perencanaan, rekrutmen, formasi dan pengembangan kompetensi pegawai, pembinaan, pengembangan database berbasis IT (Information Tecnology), penataan, dan pendistribusian Pegawai Negeri Sipil sesuai kompetensi dan kebutuhan serta peningkatan kesejahteraan Pegawai berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja.
- FUNGSI : 1. Menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program kerja di bidang kepegawaian;
2. Merumuskan kebijakan teknis dan perencanaan kebutuhan pegawai, analisis kebutuhan pengembangan kompetensi dan jabatan Pegawai Negeri Sipil;
3. Melaksanakan pengangkatan/pengadaan, kenaikan pangkat, pemindahan, pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundangan-undangan;
4. Merumuskan kebijakan pembinaan dan peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil sesuai peraturan perundang-undangan;
5. Menyusun bahan kajian peraturan perundangan-undangan terkait dengan permasalahan di bidang kepegawaian;
6. Melaksanakan koordinasi dan verifikasi terkait dengan perumusan analisis kebutuhan pengembangankompetensi pegawai, jabatan, formasi, dan informasi kepegawaian;
7. Melaksanakan pengolahan dan pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berbasis IT (**Information Tecnology**) , dan;
8. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan Gubernur Jawa Timur.
-

Tujuan 1 : Mewujudkan penataan SDM aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan prilaku sesuai dengan kebutuhan

- Indikator Tujuan 1 : 1. Persentase pegawai ASN yang di tempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi
 2. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan
 3. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan
 4. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karir
 5. Persentase ASN Jawa Timur yang lulus uji kompetensi

No.	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	TAHUN DASAR	TARGET TAHUNAN					STRATEGI PENCAPAIAN		SUMBER DATA
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA		2014	2015	2016	2017	2018	2019	KEBIJAKAN	PROGRAM/KEGIATAN	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur	1. Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi	Jumlah pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi $\frac{\text{Jumlah pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi}}{\text{Jumlah pegawai di lingkungan Pemprov. Jatim.}} \times 100$	100%	100%	100%	100%	100%	100%		1. Program Penyelenggaraan Pelayanan Manajemen Aparatur dengan kegiatan : <ul style="list-style-type: none"> • Penataan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi 	1.Data rekapitulasi Mutasi masuk Pemprov Jatim, mutasi antar SKPD di lingkungan Pemprov Jatim, Pengalihfungsian JFU ke JFT, pendistribusian pejabat struktural hasil tim baperjakat

												<p>2. Program pembinaan dan pengembangan aparatur, dengan kegiatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> Perencanaan kepegawaian dan formasi 	<p>2. Dokumen perencanaan kebutuhan pegawai lima tahun ke depan (Dokumen pemetaan pegawai)</p>
2.	Meningkatnya Kompetensi ASN di Jawa Timur	2. Persentase ASN Jawa Timur yang lulus uji kompetensi	$\frac{\text{Jumlah ASN yang lulus uji kompetensi}}{\text{Jumlah ASN di lingkungan Jawa Timur}} \times 100$	70%	70%	75%	85%	95%	100%		<p>3. Program pembinaan dan pengembangan aparatur, dengan kegiatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan kompetensi SDM aparatur dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya 	<p>3. Rekapitulasi peserta yang lulus ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah, ujian seleksi kenaikan pangkat pembina, development center bagi eselon III, analisis kebutuhan aparatur yang menduduki JFT.</p>	

		3. Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan	Jumlah jenis jabatan yang lowong <hr/> Pengisian jabatan dan jenis abatan yang lowong	X 100	75%	75%	80%	85%	90%	100%		4. Program Penyelenggaraan Pelayanan Manajemen Aparatur dengan kegiatan : • Seleksi pengisian lowongan abatan secara terbuka	4. Rekapitulasi data pejabat yang menduduki jenis jabatan dan pengisian jabatan
		4. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan	Jumlah SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan <hr/> Jumlah SKPD di lingkungan Pemprov jatim	X 100	75%	75%	80%	85%	90%	100%		5. Program Penyelenggaraan Pelayanan Manajemen Aparatur dengan kegiatan : • Penetapan standart kompetensi jabatan dan pola karir	5. Rekapitulasi SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan
		5. Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karir	Jumlah SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karir <hr/> Jumlah SKPD di lingkungan Pemprov Jatim	X 100	75%	75%	80%	85%	90%	100%		6. Program Penyelenggaraan Pelayanan Manajemen Aparatur dengan kegiatan : • Penetapan standart kompetensi jabatan dan pola karir	6. Rekapitulasi SKPD dan UPT yang telah menyusun pola karir

Tujuan 2 : Mewujudkan sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi

Indikator Tujuan 2 : Persentase tingkat akurasi database kepegawaian

No.	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	TAHUN DASAR	TARGET TAHUNAN					STRATEGI PENCAPAIAN		SUMBER DATA
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA		2014	2015	2016	2017	2018	2019	KEBIJAKAN	PROGRAM/KEGIATAN	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Meningkatnya kualitas data pegawai ASN yang akurat	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian dan file tata naskah pegawai	$\frac{\text{Jumlah database kepegawaian dan file tata naskah yang akurat}}{\text{Jumlah pegawai di lingkungan Pemrov Jatim}} \times 100$	50 %	100%	100%	100%	100%	100%		1. Program Pengembangan Data Informasi dengan kegiatan : <ul style="list-style-type: none"> Penguatan sistem informasi dan pengolahan database pegawai 	1. Dokumen database pegawai di lingkungan Pemprov Jatim 2. Dokumen file tata naskah pegawai

Tujuan 3 : Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas, dan berkinerja tinggi

Indikator Tujuan 3 : a. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN

b. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja dari pegawai ASN

No.	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	TAHUN DASAR	TARGET TAHUNAN					STRATEGI PENCAPAIAN		SUMBER DATA
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA		2014	2015	2016	2017	2018	2019	KEBIJAKAN	PROGRAM/KEGIATAN	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN	$\frac{\text{Jumlah pegawai ASN yang hadir dalam pelaksanaan sidak}}{\text{Jumlah total pegawai ASN yang hadir dan pelaksanaan sidak}} \times 100$	80%	80%	100%	100%	100%	100%		1. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dengan kegiatan : <ul style="list-style-type: none"> • Penyelenggaraan peningkatan disiplin dan kode etik pegawai serta penghargaan 	1. Dokumen absensi pelaksanaan sidak pegawai ASN selama satu tahun
		Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN	$\frac{\text{Nilai capaian SKP yang bernilai "Baik" di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur}}{\text{Jumlah pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur}} \times 100$	75%	75%	90%	100%	100%	100%		2. Program Penyelenggaraan Pelayanan Manajemen Aparatur dengan kegiatan : <ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan kesejahteraan aparatur, penilaian prestasi dan sasaran kinerja pegawai 	2. Dokumen SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang bernilai "Baik" di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur