



RENSTRA PERUBAHAN (RENCANA STRATEGIS) TAHUN 2019-2024

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR**

JL. JEMUR ANDAYANI NO. 1 SURABAYA

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	2
1.3 Maksud dan Tujuan.....	6
1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB 2 GAMBARAN PELAYANAN BKD PROVINSI JAWA TIMUR	8
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	8
2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah Prov. Jawa Timur	23
2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Prov. Jawa Timur.	34
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	40
BAB 3 ISU-ISU STRATEGIS BKD PROVINSI JAWA TIMUR	49
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.....	49
3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Gubernur Jawa Timur	50
3.3 Telaahan Renstra K/L	51
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	53
3.5 Isu-Isu Strategis Kepegawaian	54
BAB 4 TUJUAN DAN SASARAN	56
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah	56
BAB 5 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	62
5.1 Strategi	62
5.2 Arah Kebijakan	62
BAB 6 RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	64
6.1 Program dan Kegiatan.....	64
6.1.1 Program Prioritas	65
6.1.2 Program Pendukung.....	66
6.2 Kelompok Sasaran	67
6.3 Pendanaan Indikatif.....	67
BAB 7 KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	91
BAB 8 PENUTUP	94

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Rekapitulasi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Golongan Ruang menurut Jenis Kelamin.....	23
Tabel 2.2	Rekapitulasi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Pendidikan menurut Jenis Kelamin.....	24
Tabel 2.3	Rekapitulasi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Eselon menurut Jenis Kelamin.....	25
Tabel 2.4	Rekapitulasi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Jenis Jabatan menurut Jenis Kelamin.....	25
Tabel 2.5	Rekapitulasi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Rentang Usia.....	26
Tabel 2.6	Rekapitulasi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Jenis Kelamin.....	27
Tabel 2.7	Daftar Urut Kepangkatan PNS BKD Provinsi Jawa Timur Triwulan II Tahun 2019.....	29
Tabel 2.8	Sarana dan Prasarana BKD Provinsi Jawa Timur Terkait langsung dengan pelayanan.....	34
Tabel 2.9	Pencapaian Kinerja Pelayanan BKD Provinsi Jawa Timur.....	35
Tabel 2.10	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKD Provinsi Jawa Timur 2014-2018.....	38
Tabel 2.11	Rekapitulasi Perpindahan Pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.....	42
Tabel 2.12	Kegiatan Penyelenggaraan Peningkatan Disiplin dan Kode Etik Pegawai serta Penghargaan Tahun 2014 - 2018.....	42
Tabel 2.13	Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.....	43
Tabel 2.14	Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur (Assesment di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur).....	44
Tabel 2.15	Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur (Kediklatan Fungsional Teknis Lainnya).....	44
Tabel 2.16	Statistik Pegawai Pemprov Jatim Tahun 2014-2018.....	45
Tabel 3.1	Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran	

	Perangkat Daerah	50
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan RPJMD 2015 – 2019.....	60
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan	63
Tabel 6.1	Program dan Kegiatan Tahun 2019 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	68
Tabel 6.2	Program dan Kegiatan Tahun 2020 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	74
Tabel 6.3	Program dan Kegiatan Tahun 2021 -2024 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	74
Tabel 7.1	Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	92
Tabel 7.2	Program Kegiatan Perangkat Daerah yang Mendukung Nawa Bhakti Satya.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	22
Grafik 2.1	Komposisi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Golongan Ruang menurut Jenis Kelamin	24
Grafik 2.2	Komposisi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Pendidikan menurut Jenis Kelamin	24
Grafik 2.3	Komposisi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Eselon menurut Jenis Kelamin	25
Grafik 2.4	Komposisi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Jenis Jabatan menurut Jenis Kelamin	26
Grafik 2.5	Komposisi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Rentang Usia.....	27
Grafik 2.6	Komposisi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Jenis Kelamin.....	28

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyusunan Perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 ini, dimaksudkan agar dapat mengarahkan semua program dan kegiatan yang dihasilkan senantiasa berorientasi pada hasil yang ingin dicapai sampai dengan tahun 2024.

Perencanaan ini memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul sekaligus memuat tujuan, sasaran arah kebijakan dan strategi serta program dan kegiatan pokok yang akan dilaksanakan sampai tahun 2024. Dokumen Renstra Perubahan ini merupakan rencana pembangunan jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang dalam pelaksanaannya akan menjadi acuan dalam menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah setiap tahun.

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

Adanya kebijakan nasional terkait Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang hasil Verifikasi dan Validasi Pemutahiran Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah serta adanya Pandemi Covid-19 sebagai Bencana Nasional berdampak pada Refocusing Anggaran serta Perubahan Kondisi Makro Ekonomi, sehingga perlu adanya penyesuaian Target Kinerja Pembangunan.

1.2 Landasan Hukum

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

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4421);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4846);
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir, dengan Undang- Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara

- Republik Indonesia Nomor 5679);
9. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional;
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4815);
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);
 15. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114);
 16. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6178);
 17. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor

- 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur, Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
23. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
24. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009 Nomor 1 Seri E);
25. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Timur Tahun 2011 – 2031;
26. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 Nomor 1 Seri C, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 63), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2018 tentang Perubahan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2018 Nomor 1 Seri C, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 81);
27. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 7 Tahun 2019 tentang Rencana

- Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 Nomor 5 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 94);
28. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2019 tentang Pengarusutamaan Gender (Lembaran Daerah Tahun 2019 Nomor 7 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 96);
 29. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2020 Nomor 1 Seri C, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 102);
 30. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor x Tahun 2021 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2021 Nomor x Seri x, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor xx);
 31. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 66 Tahun 2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Provinsi Jawa Timur;
 32. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur;
 33. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 116 Tahun 2016 tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur;
 34. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 101 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur;
 35. Peraturan Gubernur Jawa Timur No.39 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah No.9 Tahun 2019;
 36. Surat edaran Gubernur No.474.24/744/109.2/2019 kepada Perangkat Daerah untuk melaksanakan PUG melalui PPRG.

1.3 Maksud dan Tujuan

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

Tujuan disusunnya Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 – 2024 adalah sebagai berikut:

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

1.4 Sistematika Penulisan

Dokumen Perubahan Rencana Strategis BKD Provinsi Jawa Timur di susun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN

Dalam bab ini memuat tugas, fungsi dan struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, sumberdaya Perangkat Daerah, kinerja pelayanan telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur periode sebelumnya, serta tantangan dan peluang yang dihadapi.

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU - ISU STRATEGIS

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

BAB IV : TUJUAN, DAN SASARAN

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

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

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

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PEN- DANAAN

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

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

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

BAB VIII: PENUTUP

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

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

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

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

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

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

6. Bidang Pengembangan Aparatur Sipil Negara; Dengan masing-masing uraian tugas sebagai berikut:

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

Dengan fungsi:

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

1.1) Sub Bagian Tata Usaha, mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan pelaksanaan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-surat, penggandaan naskah-naskah dinas, kearsipan dan perpustakaan;
- b. menyiapkan bahan pelaksanaan urusan rumah tangga dan keprotokolan;
- c. menyiapkan bahan pelaksanaan tugas di bidang hubungan masyarakat;
- d. menyiapkan bahan penyusunan perencanaan kebutuhan kepegawaian mulai penempatan formasi, pengusulan dalam

jabatan, usulan pensiun, peninjauan masa kerja, pemberian penghargaan, kenaikan pangkat, Sasaran Kerja Pegawai, Daftar Urutan Kepangkatan, Sumpah/Janji Aparatur Sipil Negara (ASN), Gaji Berkala, kesejahteraan, mutasi dan pemberhentian pegawai, diklat, ujian dinas, izin belajar, pembinaan kepegawaian dan disiplin pegawai, menyusun standar kompetensi pegawai, tenaga teknis dan fungsional dan menyelenggarakan pengelolaan administrasi ASN lainnya;

- e. menyiapkan bahan pelaksanaan penyusunan kebutuhan perlengkapan, pengadaan, perawatan, serta pengamanan perlengkapan dan aset;
- f. menyiapkan bahan penyelesaian masalah hukum (*non yustisia*) di bidang kepegawaian; dan
- g. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

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

- a. menyiapkan bahan pengumpulan data dan menyiapkan bahan koordinasi penyusunan program;
- b. menyiapkan bahan pelaksanaan pengolahan data;
- c. menyiapkan bahan pelaksanaan perencanaan program;
- d. menyiapkan bahan penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan perundang-undangan;
- e. menyiapkan bahan pengumpulan data dan menyiapkan bahan perencanaan dan penyusunan anggaran serta kebijakan;
- f. menyiapkan bahan monitoring serta evaluasi organisasi dan tatalaksana; dan
- g. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

1.3) Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan pelaksanaan pengelolaan keuangan termasuk pembayaran gaji pegawai;

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

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

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

- perencanaan dan formasi, pengolahan data, pengembangan sistem informasi serta seleksi dan pengadaan; dan
- g. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

2.1) Sub Bidang Perencanaan dan Formasi, mempunyai tugas:

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

2.2) Sub Bidang Seleksi dan Pengadaan, mempunyai tugas:

- a. Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis seleksi dan pengadaan ASN;
- b. Menyiapkan bahan koordinasi seleksi dan pengadaan ASN dan pendidikan kedinasan;
- c. menyiapkan bahan pembinaan pengadaan ASN dan pendidikan kedinasan;
- d. menyiapkan bahan penerimaan ASN dan Pendidikan Kedinasan;
- e. menyiapkan bahan pemberkasan persyaratan penetapan Nomor Induk Pegawai;
- f. menyiapkan bahan penetapan keputusan pengangkatan Calon Pegawai ASN dan atau Pegawai ASN;
- g. menyiapkan bahan analisis penetapan kebutuhan formasi dan pengadaan pegawai;

- h. menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta menyusun laporan dan hasil analisis data pengolahan data dan sistem informasi; dan
- i. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang

2.3) Sub Bidang Pengolahan Data dan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara, mempunyai tugas:

- a. Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis pengolahan data dan sistem informasi;
- b. Menyiapkan bahan koordinasi pengolahan data dan pengembangan sistem informasi manajemen pegawai ASN yang terintegrasi;
- c. menyiapkan bahan perekaman dan pengolahan data ASN;
- d. menyiapkan bahan dan melaksanakan analisis data bahan kebijakan manajemen pegawai ASN;
- e. menyiapkan bahan pengembangan dan pembangunan sistem informasi data ASN;
- f. menyiapkan bahan pembinaan dan melaksanakan koordinasi pengelolaan data dan informasi ASN berbasis teknologi informasi;
- g. menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta menyusun laporan dan hasil analisis data pengolahan data dan sistem informasi; dan
- h. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

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

Dengan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis penegakan disiplin, kode etik ASN, pengembangan jiwa korsa, peningkatan kesejahteraan, penilaian kinerja serta perlindungan hukum bagi ASN dan penguatan kelembagaan Korps

- ASN;
- b. pengoordinasian penyelesaian kasus-kasus pelanggaran kepegawaian;
 - c. pelaksanaan pengawasan, pembinaan, penegakan disiplin, kode etik dan jiwa korsa ASN;
 - d. pelaksanaan konseling kasus-kasus pelanggaran ASN;
 - e. pelaksanaan kesejahteraan dan penilaian kinerja ASN;
 - f. pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi ASN;
 - g. pelaksanaan tata hubungan kerja di bidang administrasi dengan kepengurusan KORPRI di setiap jenjang/tingkatan kepengurusan;
 - h. menyiapkan bahan dan melaksanakan pemberian penghargaan dan tanda jasa bagi ASN;
 - i. pelaksanaan fasilitasi Dewan Pengurus KORPRI Provinsi Jawa Timur;
 - j. pelaksanaan monitoring, evaluasi, pelaporan dan hasil analisis data penegakan disiplin, penilaian kinerja, kesejahteraan ASN; dan
 - k. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

3.1) Sub Bidang Disiplin dan Jiwa Korsa, mempunyai tugas:

- a. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis penegakan disiplin, jiwa korsa dan kode etik ASN;
- b. menyiapkan bahan koordinasi penegakan disiplin, jiwa korsa dan kode etik ASN;
- c. menyiapkan bahan dan melaksanakan pencegahan, penindakan, penegakan serta penanganan pelanggaran disiplin dan kode etik ASN;
- d. menyiapkan bahan laporan dan evaluasi penyelenggaraan presensi pegawai ASN;
- e. menyiapkan bahan usulan dan penetapan status dan kedudukan hukum pegawai;
- f. menyiapkan bahan penyelesaian permohonan perkawinan kedua dan seterusnya dan atau perceraian pegawai ASN;
- g. menyiapkan bahan penyelesaian administrasi dan memberikan pelayanan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara;
- h. menyiapkan bahan melaksanakan sumpah/janji ASN;

- i. menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil analisis data penegakan disiplin, jiwa korsa dan kode etik ASN; dan
 - j. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.
- 3.2) Sub Bidang Kesejahteraan dan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara, mempunyai tugas:
- a. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis peningkatan kesejahteraan dan penilaian kinerja ASN;
 - b. menyiapkan bahan koordinasi peningkatan kesejahteraan dan penilai kinerja ASN;
 - c. menyiapkan bahan fasilitasi pelaksanaan peningkatan kesejahteraan dan penilai kinerja ASN;
 - d. menyiapkan bahan pemrosesan cuti dan izin ke luar negeri bagi ASN dengan biaya diluar tanggungan Negara;
 - e. menyiapkan bahan fasilitasi pemberian Kartu Taspen, dan Kartu Perlindungan Kesehatan;
 - f. menyiapkan bahan pemberian penghargaan dan tanda jasa bagi ASN;
 - g. menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil analisis data kesejahteraan dan penilaian kinerja ASN; dan
 - h. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.
- 3.3) Sub Bidang Perlindungan Hukum dan Kelembagaan Korps ASN, mempunyai tugas:
- a. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan perlindungan hukum dan kelembagaan korps ASN;
 - b. menyiapkan bahan koordinasi perlindungan hukum dan kelembagaan korps ASN;
 - c. menyiapkan bahan konsultasi dan pendampingan hukum bagi anggota korps ASN;
 - d. menyiapkan bahan tata hubungan kerja dibidang administrasi

dengan kepengurusan Korpri disetiap jenjang/tingkatan kepengurusan dan melaksanakan fasilitasi Dewan Pengurus Korpri Provinsi Jawa Timur;

- e. menyiapkan bahan peningkatan kelembagaan korps ASN;
- f. menyiapkan bahan fasilitasi kerja sama dan kemitraan lembaga korps ASN dengan pihak ketiga;
- g. menyiapkan bahan fasilitasi pemberian kartu pegawai, kartu istri/suami;
- h. menyiapkan bahan sosialisasi perundang-undangan bagi ASN;
- i. menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil analisis data di bidang perlindungan hukum dan kelembagaan korps ASN;
- j. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

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

Dengan fungsi:

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

pimpinan tinggi, administrasi, dan fungsional serta pertimbangan penetapan pengangkatan pemindahan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan;

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

4.1) Sub Bidang Perpindahan dan Pensiun, mempunyai tugas:

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

4.2) Sub Bidang Kepangkatan, mempunyai tugas:

- a. Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis kepangkatan pegawai ASN;
- b. Menyiapkan bahan koordinasi proses usul kenaikan pangkat, dan penambahan masa kerja bagi pegawai ASN;

- c. Menyiapkan bahan pertimbangan penetapan kenaikan pangkat pegawai sesuai penetapan formasi;
- d. menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta menyusun laporan dan hasil analisis data kepangkatan; dan
- e. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

4.3) Sub Bidang Jabatan, mempunyai tugas:

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

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

Dengan fungsi:

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

kompetensi sosio kultural, kompetensi teknis dan kompetensi pemerintahan;

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

5.1) Sub Bidang Penyusunan Standar Kompetensi, mempunyai tugas:

- a. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis penyusunan standar kompetensi manajerial, kompetensi sosio kultural, kompetensi teknis dan kompetensi pemerintahan;
- b. melaksanakan koordinasi penyusunan standar kompetensi manajerial, kompetensi sosio kultural, kompetensi teknis dan kompetensi pemerintahan;
- c. menyiapkan bahan desain pengembangan kompetensi ASN;
- d. menyusun laporan serta hasil analisis data penyusunan standar kompetensi manajerial, kompetensi sosio kultural, kompetensi teknis dan kompetensi pemerintahan;
- e. melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan penetapan standar kompetensi manajerial, kompetensi sosio kultural, kompetensi teknis dan kompetensi pemerintahan; dan
- f. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang

5.2) Sub Bidang Penilaian Kompetensi, mempunyai tugas:

- a. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis penilaian kompetensi ASN;
- b. mengidentifikasi, menyusun instrumen dan analisis kebutuhan penilaian kompetensi ASN;

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

5.3) Sub Bidang Pengembangan Karier, mempunyai tugas:

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

data pelaksanaan pengembangan karier ASN; dan

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

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

Gambar 2.1
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur



22 Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

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

Dukungan SDM aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berdasarkan keadaan bulan Desember 2020 sebanyak 110 orang (sumber database kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur), dengan klasifikasi berdasarkan golongan, jenjang pendidikan dan jenis kelamin sebagaimana dapat dilihat pada grafik-grafik Data Statistik.

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

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

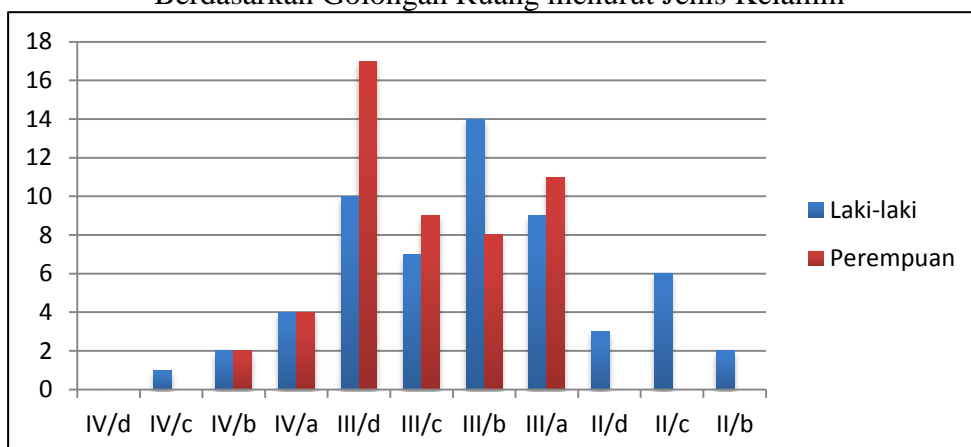
- a. Berdasarkan Golongan Ruang

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

No	GOL RUANG	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1.	IV/d	0	0
2.	IV/c	1	0
3.	IV/b	2	2
4.	IV/a	4	4
5.	III/d	10	17
6.	III/c	7	9
7.	III/b	14	8
8.	III/a	9	11
9.	II/d	3	0
10.	II/c	6	0
11.	II/b	2	0
12.	II/a	1	0
TOTAL		59	51

Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Desember 2020

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



Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Desember 2020

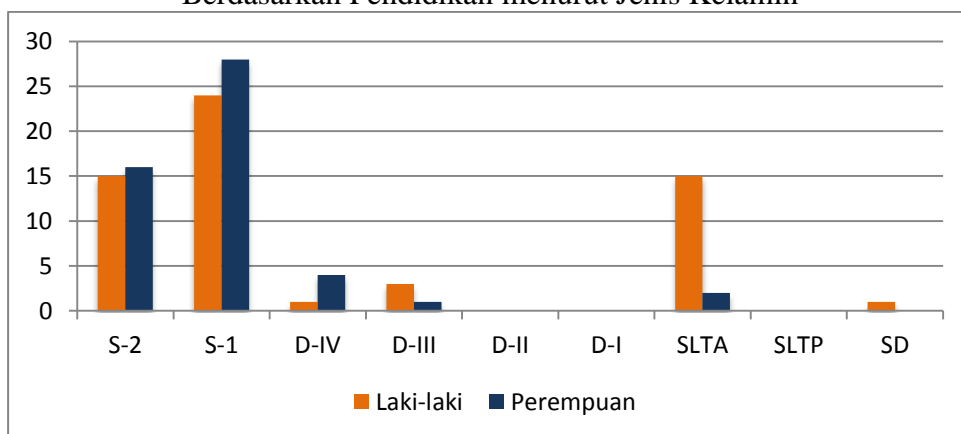
b. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

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

NO.	PENDIDIKAN	LAKI- LAKI	PEREMPUAN
1.	S-2	15	16
2.	S-1	24	28
3.	D-IV	1	4
4.	D-III	3	1
5.	D-II	0	0
6.	D-I	0	0
7.	SLTA	15	2
8.	SLTP	0	0
9.	SD	1	0
	TOTAL	59	51

Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Desember 2020

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



Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Desember 2020

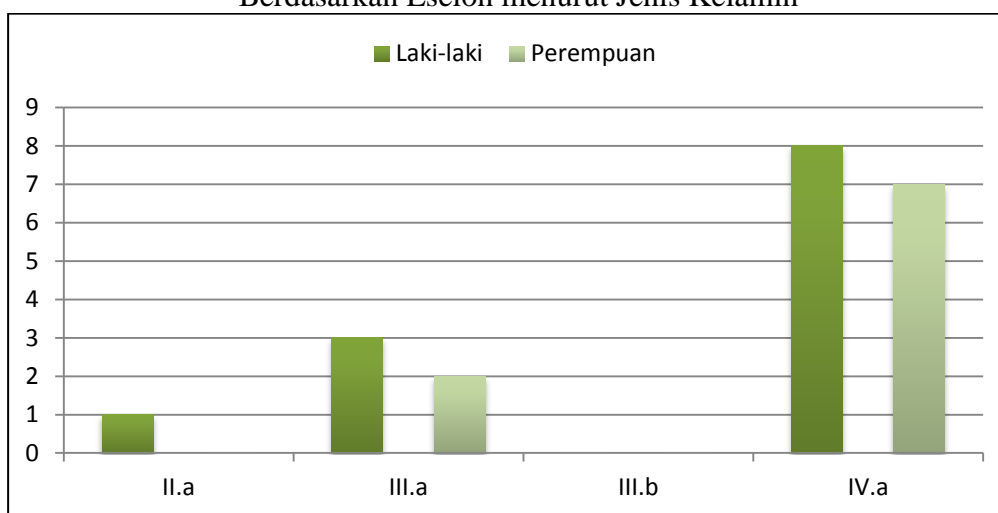
c. Berdasarkan Eselon

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

NO.	ESELON	LAKI- LAKI	PEREMPUAN
1.	II.a	1	0
2.	III.a	3	2
3.	III.b	0	0
4.	IV.a	8	7
	TOTAL	12	9

Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Desember 2020

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



Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Desember 2020

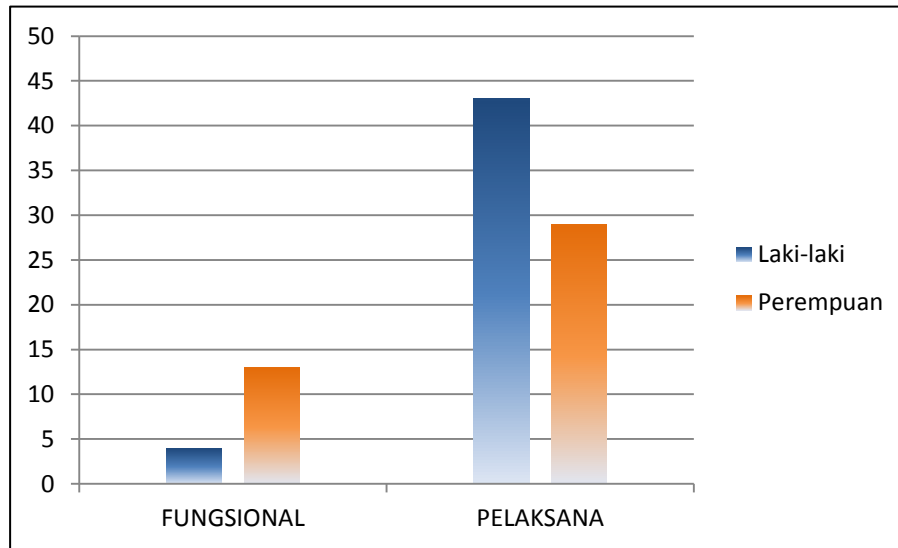
d. Berdasarkan Jenis Jabatan (Fungsional dan Pelaksana)

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

NO.	JABATAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1.	FUNGSIONAL	4	13
2.	PELAKSANA	43	29
	TOTAL	47	42

Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Desember 2020

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



Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Desember 2020

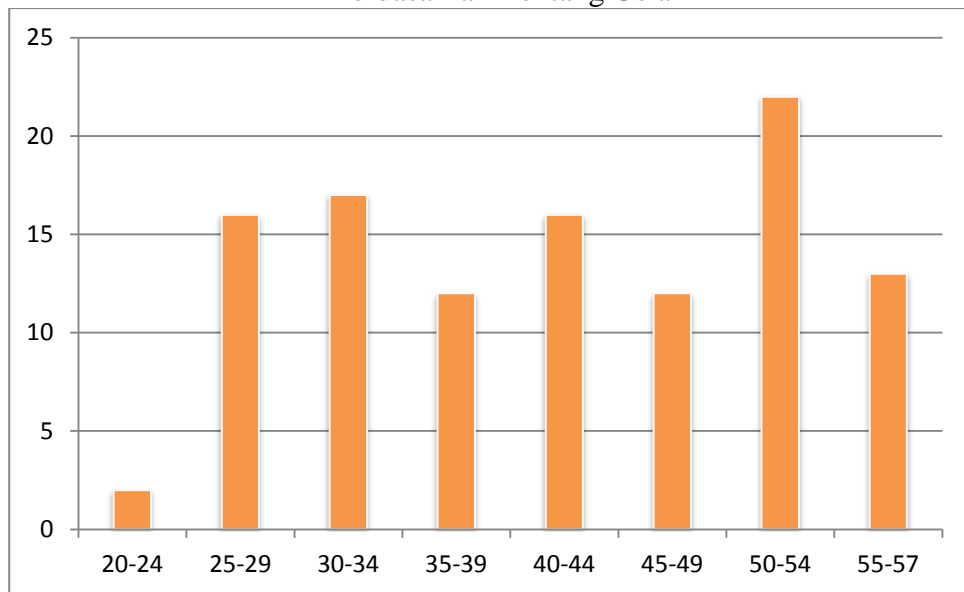
e. Berdasarkan Jenis Rentang Usia

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

No.	USIA	JUMLAH
1	20-24	2
2	25-29	16
3	30-34	17
4	35-39	12
5	40-44	16
6	45-49	12
7	50-54	22
8	55-57	13

Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Desember 2020

Grafik 2.5
Komposisi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur
Berdasarkan Rentang Usia



Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Desember 2020

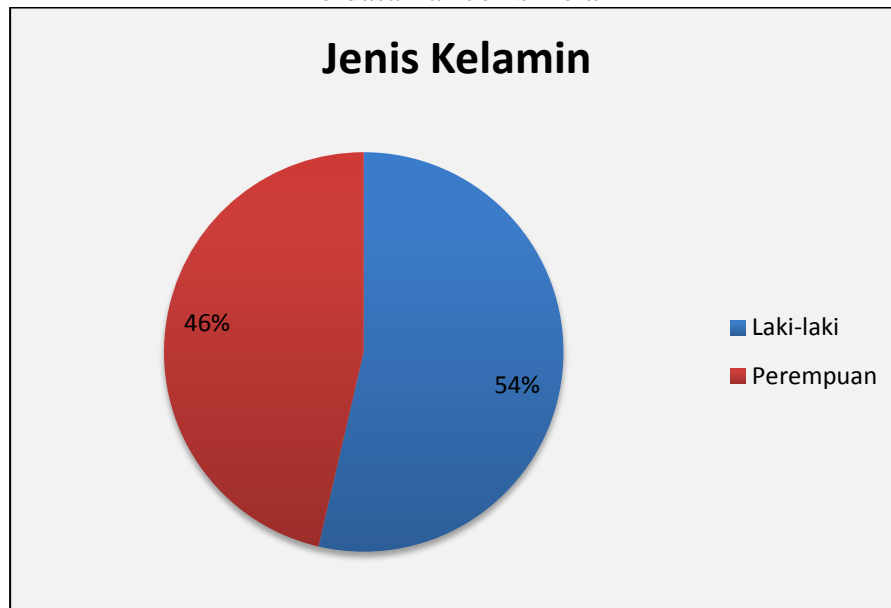
f. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2.6
Rekapitulasi Data Pegawai BKD Prov.Jatim
Berdasarkan Jenis Kelamin

NO.	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1.	LAKI-LAKI	59
2.	PEREMPUAN	51
	TOTAL	110

Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Desember 2020

Grafik 2.6
Komposisi Pegawai BKD Provinsi Jawa Timur
Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Desember 2020

Dari grafik-grafik tersebut diatas diketahui bahwa secara umum kondisi PNS Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur rata-rata memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan yaitu sebanyak 52 orang adalah berpendidikan Sarjana (S1) dan 31 adalah berpendidikan Magister/Pasca Sarjana (S2), sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki PNS dilingkungan BKD Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya adalah cukup baik dan potensial.

Sedangkan persentase jumlah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berdasarkan Golongan menunjukkan bahwa Pegawai dengan Golongan III merupakan golongan pegawai terbanyak yaitu 85 orang dengan persentase 77,3%, dari jumlah total pegawai yaitu sebanyak 110 orang untuk Golongan IV sebanyak 11 orang dengan persentase 10 %, golongan II sebanyak 12 orang dengan persentase 11 %.

Demikian juga bila dikaitkan dengan isu pengarusutamaan-gender (*gender mainstreaming*), maka perbandingan jumlah pegawai laki-laki dengan perempuan dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menunjukkan angka yang cukup proporsional dan berimbang, yakni: 54 % pegawai laki-laki dan

46 % pegawai perempuan. Sumber daya aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dengan latar belakang pendidikan dan kepangkatan sebagai berikut ini:

Tabel 2.7
Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2020

NO	NAMA	PANGKAT	JENJANG	ESELON	NAMA JABATAN
1	NURKHOLIS, S.Sos., M.Si	IV/c	S-2	II.a	KEPALA BADAN
2	KOMBONG PASULU, S.H, MM	IV/b	S-2	III.a	KEPALA BIDANG
3	Drs. TRI YUWONO, M.Si.	IV/b	S-2	III.a	KEPALA BIDANG
4	HASYIM ASYHARI, S.Sos., M.Si.	IV/b	S-2	III.a	KEPALA BIDANG
5	ANIE SUSI LESTARI, S.E., M.Si.	IV/b	S-2	III.a	SEKRETARIS
6	TRI HEROE KOENTJORO, S.Sos, M.M.	IV/a	S-2	IV.a	KEPALA SUB BIDANG
7	SUMARIJANTO, S.H.	IV/a	S-1	III.a	KEPALA BIDANG
8	TRI CAHYONO, S.Sos., M. Ak.	IV/a	S-2	IV.a	KEPALA SUB BIDANG
9	NINIK SETIASIH, S.H., M.H.	IV/a	S-2	IV.a	KEPALA SUB BIDANG
10	ANDAYANI SRI ORBANA HUTAMI, S.Psi., M.Psi.	IV/a	S-2	IV.a	KEPALA SUB BIDANG
11	ADINA FIBRIANI, S.E., M.Ak.	IV/a	S-2	IV.a	KEPALA SUB BIDANG
12	RIA TRIANAMIKI, S.T., M.M.	IV/a	S-2	IV.a	KEPALA SUB BAGIAN
13	JANUAR DWI PURWANTO, S.Psi., M.Psi., Psikolog	IV/a	S-2		Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur Keahlian Ahli Madya (IV/a)
14	MUHAMMAD ROIN, S.Ag.	III/d	S-1		Penyusun Bahan Penyuluhan Hukum
15	MOH. NUR ALI, S.H.	III/d	S-1		Penyusun Rencana Mutasi
16	HENDRI SYUHARYADI, S.H.	III/d	S-1		Penyusun Rencana Mutasi
17	WIWIEK HERLINA, S.E.	III/d	S-1	IV.a	KEPALA SUB BIDANG
18	RIA ELISABETH, S.Sos.	III/d	S-1		Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur
19	RETNO AMBARWATI, S.Sos	III/d	S-1		Penyusun Bahan Penyuluhan Hukum
20	HARI PURNOMO, S.H.	III/d	S-1		Penyusun laporan Keuangan
21	Dra. DECI DARIA, S.Sos.	III/d	S-1	IV.a	KEPALA SUB BIDANG
22	YULIARSIH, S.H.	III/d	S-1		Penyusun Rencana Mutasi
23	INDAH SULISTYO, S.H.	III/d	S-1		Penyusun laporan Keuangan
24	H. WINARNO, S.T.	III/d	S-1		Analisis Data dan Informasi
25	SAIMA HANAFAI, S.H.	III/d	S-1		Penyusun Rencana Mutasi
26	DWI HERIYANTO, S.H., M.Si.	III/d	S-2		Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur

27	SAPTARINA NOVILAWATI, S.E	III/d	D-III		Analisis Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Aparatur
28	DIAN SETIATI, S.E.	III/d	S-1		Penyusun Rencana Mutasi
29	MOCH. SULIHUDDIN, S.Sos.	III/d	S-1	IV.a	KEPALA SUB BIDANG
30	ROCHMAT ARIEF EFFENDI, S.H.	III/d	S-1		Penyusun Rencana Mutasi
31	DINA NUR HASTUTI, S.H., M.M.	III/d	S-2		Bendahara
32	FANI DAMAYANTI, S.Kom., M.T.	III/d	S-2		Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan
33	MUTI AMINA, S.E, M.M	III/d	S-2		Analisis Pengembangan SDM Aparatur
34	DIAN SULISTYORINI, S.E., M.Si.	III/d	S-2		Analisis Pengembangan SDM Aparatur
35	DANAR ANDRIYANTO, S.Sos.	III/d	S-1	IV.a	KEPALA SUB BIDANG
36	SRI HARYUNI, SE, M.HP.	III/d	S-2		Bendahara
37	JULIA MAHARANI, S.H., M.Kn.	III/d	S-2		Analisis Pengembangan SDM Aparatur
38	DEWI PRASETYO, S.Psi.	III/d	S-1		Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur Keahlian Ahli Muda (III/d)
39	AHMAD HARIS FUADY, S.T., M.Eng.	III/d	S-2		Perancang Sistem Informasi Kepegawaian
40	IZMA FARDIANA AFFANTI, S.E	III/d	S-1	IV.a	KEPALA SUB BAGIAN
41	SUPRIADI, S.Sos.	III/c	S-1		Bendahara
42	SOEDJATMIKO, S.E	III/c	S-1		Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris
43	RATIMIN, S.H.	III/c	S-1		Analisis Data dan Informasi
44	HERU CHAERUSSALAEH, S.E.	III/c	S-1	IV.a	KEPALA SUB BAGIAN
45	MAHARIYANTI, S.E.	III/c	S-1		Penyusun laporan Keuangan
46	MUHAMMAD NIZAR MULIAWAN, S.IP. MA	III/c	S-2	IV.a	KEPALA SUB BIDANG
47	IIN ARDIYANI, S.AP	III/c	S-1		Penyusun Rencana Mutasi
48	IKA PUJI LESTARI, S.E., M.M.	III/c	S-2		Analisis Kepegawaian Keahlian Ahli Muda (III/c)
49	NURUL MUKHLISHAH, S.Psi.	III/c	S-1		Analisis Kinerja
50	DITA SORAIYA, S.E.	III/c	S-1		Analisis Kepegawaian Keahlian Ahli Muda (III/c)
51	RISKI DYAH NORMASARI, S.H.	III/c	S-1		Bendahara
52	SULISTIANI, S.E.	III/c	S-1		Penyusun laporan Keuangan
53	FARISTIAN MARGA NARINTA, S.H., MPA (ENHANCED)	III/c	S-2		Analisis Kepegawaian Keahlian Ahli Muda (III/c)
54	HANA CEMPAKA PUTRI HALIM, S.STP.	III/c	D-IV		Penyusun laporan Keuangan
55	BAGUS UDIANSYAH PERMANA, S.STP, M.Sos	III/c	S-2	IV.a	KEPALA SUB BIDANG
56	YUDI JIHWINDRIYO, S.STP., M.Sos	III/c	S-2	IV.a	KEPALA SUB BIDANG
57	SOEPRIJO HAMBODO	III/b	SLTA		Penyusun Rencana Mutasi

58	MASLICHAN	III/b	SLTA		Analisis Data dan Informasi
59	SUDJATMIKO	III/b	SLTA		Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur
60	HANAFI IBRAHIM	III/b	SLTA		Analisis Pelanggaran Disiplin
61	NURHAYATI	III/b	SLTA		Pengelola Surat
62	WIDODO BUDI ATMOKO	III/b	SLTA		Pengolah Data
63	WAGIRAN	III/b	SLTA		Pengelola Kepegawaian
64	PURWANINGSIH	III/b	SLTA		Pengelola Surat
65	TOTOK RIDWAN, S.E.	III/b	S-1		Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris
66	ANGGA FITRI VALINA HARTONO, S.E., M.A.	III/b	S-2		Analisis Kepegawaian Keahlian Ahli Muda (III/c)
67	LUTFI ZULKARNA'IN, S.AP.	III/b	S-1		Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran
68	PUTRI TYTAN ROLANDA, S.H.	III/b	S-1		Analisis Kepegawaian Keahlian Ahli Pertama (III/b)
69	EKA YULI PRATIWI, S.Psi., M.M.	III/b	S-2		Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur Keahlian Ahli Pertama
70	RAJMA TRI HANDOKO, S.IP., M.PSDM.	III/b	S-2		Analisis Kepegawaian Keahlian Ahli Pertama (III/b)
71	THOMAS TRI ARDHIANTO, S.Kom.	III/b	S-1		Penyusun Rencana Mutasi
72	ARUM LISTYA PUSPITA, S.PSi.	III/b	S-1		Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur Keahlian Ahli Pertama (III/b)
73	MOCHAMAD DIMAS RACHMANDIKA, S.STP., M.A.P.	III/b	S-2		Analisis Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Aparatur
74	HANNI DWI REVITA SARI, S.STP	III/b	S-1		Analisis Kinerja
75	MADE OIKA KAWISWARA, S.STP	III/b	D-IV		Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur
76	BRIAN RAFIOCTA SUKMANA, S.STP, MM	III/b	S-2		Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris
77	DANI MARDIYANA, S.STP	III/b	S-1		Analisis Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Aparatur
78	DEASY RAHMAYOSHE RISTYANA, S.IP	III/b	S-1		Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan
79	SUDARSONO	III/a	S-1		Analisis Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Aparatur
80	SUTARNI, SH	III/a	SLTA		Penyusun Rencana Mutasi
81	DIDIK HARMANI, SE	III/a	S-1		Pengelola Surat
82	PRABOWO DWI SAPUTRO	III/a	D-III		Pengolah Data
83	NORIANDINI DEWI SALYASARI, S.Kom	III/a	S-1		Peneliti
84	PERMANA FADDYAHSAARI HAKIM	III/a	S-1		Pengolah Data
85	NIDAUL HIDAYAH, S.STP	III/a	D-IV		Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur
86	RATNA SARI, S.STP	III/a	D-IV		Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran

87	INTAN APRILIA DIANA PUTRI, S.E.	III/a	S-1		Analisis Kepegawaian
88	IPUT TAUFIQURROHMAN SUWARTO, S.Kom	III/a	S-1		Pengelola Teknologi Informasi
89	DELLA PUTRI RIZKYTA, S.Psi.	III/a	S-1		Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur
90	ZHULFI B. WIKJATMIKO, S.Kom	III/a	S-1		Pengelola Teknologi Informasi
91	NOVAN ARIANSYAH, S.Kom	III/a	S-1		Pengelola Keamanan Sistem Informasi
92	ALICIA PUSPITASARI, S.Psi.	III/a	S-1		Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur
93	BAYU PRASETYO, S.Sos	III/a	S-1		Analisis Kepegawaian
94	AKHMAD FATONI BUDIRAHARJO, S. Psi., M.A.	III/a	S-2		Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur
95	RACHMA SRI AGUSTIN, S.E	III/a	S-1		Analisis Kepegawaian
96	RIZKY AMELIA, S.Psi.	III/a	S-1		Analisis Jabatan
97	CHELSEI D. IKSANINDYA, S.IP	III/a	S-1		Pengolah Data
98	AULIA RAHEL, S.STP	III/a			Pengelola Surat
99	HARY GUNAWAN	II/d	SLTA		Penyusun Rencana Mutasi
100	AGIL SUKMA AFFANDY, A.Md.	II/d	D-III		Pengelola Akuntansi
101	SATYO PRAMONO, A.Md.	II/d	D-III		Pengelola Instalasi Air dan Listrik
102	ADI SANTOSO	II/c	SLTA		Petugas Keamanan
103	MUKHAMAD IRAWAN	II/c	SLTA		Teknisi Peralatan, Listrik dan Elektronika
104	IMAM BAGUS NUGROHO	II/c	SLTA		Pengadministrasi Umum
105	ANDRI PURDIONO	II/c	S-1		Pengelola Disiplin Pegawai
106	SUWARI	II/c	SLTA		Pengolah Data
107	MOCHAMMAD ACHSIN	II/c	SLTA		Penyusun Rencana Mutasi
108	GATOT WIRASTIKO	II/b	SLTA		Pengelola Surat
109	ADITIYA BAGUS SANTOSO	II/b	SLTA		Pengolah Data
110	SUBANDRIO	II/a	SD		Pengolah Data

Sumber : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Desember 2020

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

kualitas pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa pelayanan kepegawaian.

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

Tabel 2.8
Sarana dan Prasarana BKD Provinsi Jawa Timur

No.	Nama barang	Jumlah	Ket
1.	Tanah		
2.	Bangunan	8 Bangunan	Baik
3.	Komputer	165 Unit	Baik
4.	Portal jaringan (Web site)	1 paket	Aktif
5.	Ruang front desk pelayanan	1 ruangan	Baik
6.	Meja tamu	8 Set	Baik
8.	Kendaraan operasional		
	a. Roda 4	18 Buah	baik
	b. Roda 2	13 Buah	baik
9.	Genset dan rumah genset	1 paket	Baik

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKD 2020

23 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Periode Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2019-2024 dijelaskan dalam tabel berikut :

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

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Idkt Lain	Target Renstra Perangkat Daerah						Realisasi Capaian		Rasio Capaian		Keterangan
					2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2019	2020	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Indeks Profesionalisme ASN	-	-	-	88,79	88.80	85.10	85.20	85.30	85.40	82	85	92,13%	93,47	Indikator Tujuan
2	Persentase penataan pegawai sesuai dengan formasi kebutuhan dan Kompetensi	-	99%	-	98	96	99.04	99.05	99.08	99.08	99,59%	96,3	101,62	100,3	Indikator sasaran (sebelum perubahan)
3	Persentase database kepegawaian yang terupdate	-	100%	-	100	96	100.00	100.00	100.00	100.00	99,2%	99,48%	99,2%	103,6	Indikator sasaran (sebelum perubahan)
4	Persentase pegawai yang telah mengikuti uji kompetensi (Teknis, Manjerial dan Sosio Kultural)	-	45%	-	90	10	35.00	40.00	45.00	45.00	97,17%	10,6	107,9%	106	Indikator sasaran (sebelum perubahan)
5	Persentase capaian kinerja "BAIK" ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	-	100%	-	100	96	100.00	100.00	100.00	100.00	87,53	97,13	87,53%	101,17	Indikator sasaran (sebelum perubahan)
6	Predikat Evaluasi Implementasi SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	-	85%	-	82,10	83,05	83,07	83,09	83,12	83,14	83,05	83,07%	101,2%	100,02%	Indikator sasaran (sebelum perubahan)
7	Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi	-	-	-	-	-	-	90%	91%	92%	-	-	-	-	Indikator sasaran setelah perubahan sesuai Permendagri No.90 /2019
8	Persentase akurasi data kepegawaian yang valid	-	-	-	-	-	-	97%	98%	99%	-	-	-	-	Indikator sasaran setelah perubahan sesuai Permendagri No.90 /2019
9	Persentase Penataan ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur sesuai dengan kompetensinya	-	-	-	-	-	-	97%	97,5%	98%	-	-	-	-	Indikator sasaran setelah perubahan sesuai Permendagri No.90 /2019
10	Persentase Peningkatan Kompetensi ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur	-	-	-	-	-	-	90%	91%	92%	-	-	-	-	Indikator sasaran setelah perubahan sesuai Permendagri No.90 /2019
11	Persentase Capaian Kinerja "BAIK" ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	-	-	-	-	-	-	97%	97,5%	98%	-	-	-	-	Indikator sasaran setelah perubahan sesuai Permendagri No.90 /2019
12	Predikat evaluasi implementasi SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	-	-	-	-	-	-	83,09	83,12	83,14	-	-	-	-	Indikator sasaran setelah perubahan sesuai Permendagri No.90 /2019

No	Indikator	MCP	Target Renstra Perangkat Daerah				Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
			Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	Manajemen SDM a. Regulasi	Manajemen SDM a. Regulasi									
	1. Perkada	1. Perkada	-	-	-	-	-	12 perkada	12 perkada	-	
	2. SK Kepala Daerah	2. SK Kepala Daerah	-	-	-	-	-	4 sk	4 sk	-	
	b. Sistem Informasi Sistem Informasi Manajemen ASN	b. Sistem Informasi Sistem Informasi Manajemen ASN	-	-	-	-	-	4 dok	4 dok	-	
	c. Kepatuhan LHKPN dan Pengendalian Gratifikasi Kepatuhan LHKPN	c. Kepatuhan LHKPN dan Pengendalian Gratifikasi Kepatuhan LHKPN	-	-	-	-	-	2 lap	2 lap	-	
	d. Tata Kelola ASN	d. Tata Kelola ASN	-	-	-	-	-			-	
	1. Evaluasi Jabatan	1. Evaluasi Jabatan	-	-	-	-	-	6 dok	6 dok	-	
	2. Tambahan Penghasilan Pegawai	2. Tambahan Penghasilan Pegawai	-	-	-	-	-	4 dok	4 dok	-	
	3. Promosi, Rotasi, Mutasi	3. Promosi, Rotasi, Mutasi	-	-	-	-	-	4 dok	4 dok	-	

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

Kinerja pelayanan BKD Provinsi Jawa Timur selain ditinjau dari capaian kinerja berdasarkan sasaran/target indikator kinerja, juga dapat ditinjau dari anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Periode Rencana Strategis Perubahan (Renstra Perubahan) Tahun 2019-2024 sebagaimana dijelaskan dalam tabel berikut:

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

URAIAN	ANGGARAN TAHUN						REALISASI ANGGARAN						RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN				RATA-RATA PERTUMBUHAN	
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	RP	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	4.016.274.300	-	-	-	-	-	3.808.735.537	-	-	-	-	-	94,83 %	-	-	-	-	-
Program Peningkatan Sarana dan Prsarana Aparatur	7.267.665.400	-	-	-	-	-	7.208.383.719	-	-	-	-	-	99,18%	-	-	-	-	-
Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Perangkat Daerah	2.492.937.000	-	-	-	-	-	2.454.932.580	-	-	-	-	-	98,48%	-	-	-	-	-
Program Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Dokumen Penyelenggaraan Pemerintahan	378.540.800	-	-	-	-	-	377.375.517	-	-	-	-	-	99,69%	-	-	-	-	-
Program Penyelenggaraan Peningkatan Disiplin, Penilaian Kinerja, Pendayagunaan serta Kesejahteraan Aparatur	1.603.203.010	-	-	-	-	-	1.501.798.748	-	-	-	-	-	93,67%	-	-	-	-	-
Program Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya Korpri	6.494.376.990	-	-	-	-	-	6.263.108.788	-	-	-	-	-	96,43%	-	-	-	-	-
Program Penataan dan Pelayanan Pegawai ASN	2.820.912.000	-	-	-	-	-	2.125.699.978	-	-	-	-	-	75,35%	-	-	-	-	-
Program Perencanaan, Pengolahan sistem informasi data dan pengadaan ASN	4.425.000.000	-	-	-	-	-	4.304.775.814	-	-	-	-	-	97,28%	-	-	-	-	-

URAIAN	ANGGARAN TAHUN						REALISASI ANGGARAN						RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN				RATA-RATA PERTUMBUHAN	
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	RP	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Program Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN)	3.123.600.000	-	-	-	-	-	2.454.742.558	-	-	-	-	-	78,58%	-	-	-	-	-
Program Pelayanan Kesekretariatan	-	9.644.197.261	-	-	-	-	-	9.446.226.865	-	-	-	-	-	97,95%	-	-	-	-
Program Penataan Aparatur Sipil Negara (ASN)	-	2.948.608.750	-	-	-	-	-	2.260.434.068	-	-	-	-	-	76,66%	-	-	-	-
Program Pembinaan Disiplin, Kesejahteraan, Penilaian Kinerja, dan perlindungan Hukum ASN	-	2.926.445.144	-	-	-	-	-	2.917.799.471	-	-	-	-	-	99,70%	-	-	-	-
Program Perencanaan, Pengolahan Sistem Informasi Data dan Pengadaan Aparatur Sipil Negara (ASN)	-	8.558.787.500	-	-	-	-	-	8.395.676.288	-	-	-	-	-	98,09%	-	-	-	-
Program Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	-	3.279.775.000	-	-	-	-	-	2.969.930.963	-	-	-	-	-	90,55%	-	-	-	-
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	-	-	42.175.659.007	46.182.864.988	45.989.182.650	46.693.366.650	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Program Kepegawaian Daerah	-	-	18.347.731.643	15.708.088.662	16.957.505.000	17.238.826.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian realisasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2019 dan 2020 relatif tercapai dengan baik. Namun untuk beberapa program masih belum terserap dengan baik (Rasio realisasi dibawah 90%). Dari total 9 (sembilan) program Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2019, terdapat 2 program dengan realisasi 75,35% dan 78,58% yaitu Program Penataan dan Pelayanan Pegawai ASN dan Program Program Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN). Pada tahun 2020, dari total 5 (lima) program Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, terdapat 1 program yang presentasinya masih rendah yaitu Program Penataan Aparatur Sipil Negara (ASN). Secara keseluruhan realisasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur pada tahun 2019 dan 2020 tercapai dengan baik.

24 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

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

1. Pelayanan proses administrasi penetapan kenaikan pangkat Aparatur Sipil Negara;
2. Pelayanan Mutasi Pindah Aparatur Sipil Negara;
3. Pelayanan pemberian cuti Aparatur Sipil Negara;
4. Pelayanan Peninjauan Masa Kerja dan Aparatur Sipil Negara;
5. Pelayanan Pemberian Pensiun Aparatur Sipil Negara dan Pensiun Janda/Duda Aparatur Sipil Negara;
6. Pelayanan Penyaluran Bantuan Perumahan Aparatur Sipil Negara dari dan Bapertarum-Pegawai Negeri Sipil;
7. Pelayanan Penugasan Aparatur Sipil Negara mengikuti Pendidikan dan Pelatihan;
8. Pelayanan Data Aparatur Sipil Negara;
9. Pelayanan Penerbitan Kartu Pegawai Aparatur Sipil Negara;
10. Pelayanan Penerbitan Kartu Istri/Kartu Suami Aparatur Sipil Negara;

11. Fasilitasi pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS;
12. Pelayanan konsultasi, penyuluhan dan sosialisasi peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
13. Bimbingan kepegawaian, dan
14. Pelayanan administrasi lainnya di bidang kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagian besar layanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tersebut dikembangkan dalam satu aplikasi layanan kepegawaian berbasis teknologi informasi, yaitu e-Master (Manajemen ASN Terpadu). Skema pelayanan disusun dengan mempertimbangkan aspek efisiensi, efektivitas, kemudahan dan kecepatan dalam memberikan layanan. Untuk membangun dan menjalankan sistem ini secara berkelanjutan dibutuhkan sumber daya manusia sebagai operator, sarana dan prasarana serta sistem aplikasi sebagai pendukung. Sumber daya manusia dalam melaksanakan sistem ini dipenuhi dari pegawai yang ada dengan ditambah oleh tenaga Non PNS (PTT-PK). Sedangkan sistem aplikasi sebagai pendukung berupa pengoptimalan pemanfaatan sistem aplikasi kepegawaian yang komprehensif yang diharapkan dapat terintegrasi dengan sistem kepegawaian di Kabupaten/Kota di Jawa Timur dan aplikasi sistem kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara.

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

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

Tabel 2.11
Rekapitulasi Perpindahan Pegawai
di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur

No	Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
1	Perpindahan antar SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	43	83	18	57	64
2	Perpindahan antar Kabupaten/Kota di Jawa Timur	383	184	71	226	223
3	Antar Provinsi (usulan)	417	224	144	138	53
4	Mutasi masuk menjadi PNSD Provinsi Jawa Timur	42	180	77	80	170
JUMLAH		885	671	310	501	510

Sumber Data : Bidang Mutasi, 2020

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

No	Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
1.	Penjatuhan Hukuman PNS					
	Pelanggaran Disiplin PNS:					
	1. Ringan	-	-	-	-	
	2. Sedang	1	4	-	1	3
	3. Berat	14	16	21	18	23
	Pelanggaran Pidana					
	PNSD Provinsi Jawa Timur:					
	1. Kriminal	3	-	-	9	4
	2. Penyalahgunaan jabatan /wewenang	-	9	-	-	-
	3. Korupsi	7	8	14	2	2
	4. Narkoba	2	-	1	-	1
	PNSD Kabupaten/Kota:					
	1. Kriminal	1	-	-	-	-
	2. Penyalahgunaan jabatan /wewenang	-	-	-	1	1
	3. Korupsi	3	6	3	-	-
	4. Narkoba	-	-	-	-	-
2.	Usul Pertimbangan:					
	1. BAPEK	1	5	2	2	1
	2. Inspektorat	-	-	-	-	-
3.	Perceraian					
	1. Pemberian izin perceraian	26	30	21	77	59
	2. Penolakan izin perceraian	-	6	1	-	-
4.	Konseling PNS					
		1	-	-		

5.	Izin Perjalanan Dinas ke Luar negeri (Tidak termasuk yang melalui Biro Administrasi Kerjasama)	163	135	95	288	66
6.	Ibadah Haji	76	265	125	120	-
7.	Ibadah Umroh	274	794	157	133	154
8.	Cuti besar/Cuti di luar tanggungan Negara/ bebas tugas	16	6	15	30	20
9.	Penyelesaian LP2P	8.314	2.878	3.090	-	-
10.	Penghargaan Satyalencana Karya Satya	3.464	950	800	150	3.093
11.	Pembekalan kewirausahaan menjelang purnatugas	80	80	80	97	-
12.	Pelepasan Purnatugas	200	150	600	265	-
13.	Pemberian Rekomendasi Bapeltarum	-	-	-	-	-
14.	Penyelesaian Kartu Isteri/suami	499	1.661	-	1338	1643
15.	Pemberian Tambahan Penghasilan bagi PNS yang purnatugas	-	-	-	1026	1517

Sumber Data : Bidang PKPH, 2020

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

No	Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
1.	Ujian Dinas	52	136	81	75	89
2.	Ujian Penyesuaian Ijazah (KPPI)	198	473	425	-	-
3.	Seleksi pangkat III/d ke IV/a	59	48	34	26	17
4.	Tugas Belajar S1,S2,S3	72	57	62	28	30
5.	Izin Belajar	160	215	340	373	389
6.	Pembekalan Jiwa Entrepreneurship					
	- Angkatan I	-	-	-	-	-
	- Angkatan II	-	-	-	-	-
	- Angkatan III	-	-	-	-	-
	- Angkatan IV	-	-	-	-	-
	- Angkatan V dan VI	49	-	-	-	-
JUMLAH		590	929	942	502	525

Sumber Data : Bidang Pengembangan, 2020

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

No	Uraian	2016	2017	2018	2019	2020	Keterangan
1	Jabatan Tinggi Pratama (Eselon II)	72	-	8	-	-	Tahun 2020, penyelenggaraan kegiatan feedback Assessment dengan jumlah administrator 150 orang dan pengawas 900 orang
2	Jabatan Administrator (Eselon III)	521	-	30	179	85	
3	Jabatan Pengawas (Eselon IV)	-	721	450	420	-	
JUMLAH		593	721	488	599	85	

Sumber Data : Bidang Pengembangan, 2020

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

No	Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
1.	PNS yang telah mengikuti kediklatan (Diklat pim, fungsional, teknis, dll)	13.556	5.181	5.933		
2.	PNS yang belum sama sekali mengikuti kediklatan kecuali diklat prajabatan.	6.207	47.436	44.194		

Sumber Data : Bidang Pengembangan, 2020

Tabel 2.16
 Statistik Pegawai Pemprov Jatim Tahun 2016-2020

No	Uraian	Satuan	2016	2017	2018	2019	2020
1	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi	Orang	19,763	52,617	51,337	49,615	46,699
	Menurut Golongan						
	Golongan I	Orang	353	662	597	464	395
	Golongan II	Orang	6,260	8,250	7,732	7,250	6,623
	Golongan III	Orang	10,541	27,297	26,817	26,917	25,675
	Golongan IV	Orang	2,609	16,408	16,191	14,984	14,006
2	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi	Orang	19,763	52,617	51337	49,615	46,699
	Menurut Tingkat Pendidikan						
	S3	Orang	94	202	206	231	247
	S2	Orang	2,524	8,597	8,788	8,720	9,202
	S1	Orang	5,755	30,372	29,829	29,417	27,168
	D-IV	Orang	Diakumu lasi dg S1	436	444	490	502
	D-III	Orang	2,835	2,761	2,695	2,937	2,767
	D-II	Orang	20	146	126	96	81
	D-I	Orang	328	229	222	187	158
	SLTA	Orang	6,797	8,550	7,779	6,674	5,938
	SLTP	Orang	930	755	688	504	372
	SD	Orang	480	569	560	-	-
3	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi	Orang	19,763	52,617	51,337	49,615	46,699
	Menurut Jenis Kelamin						
	Laki-laki	Orang	12,084	28,607	27,718	26,089	24,152
	Perempuan	Orang	7,679	24,010	23,619	23,526	22,547
4	Jumlah Pejabat Struktural Pemerintah Provinsi	Orang	1,788	2,496	2371	2,170	2,211
	Eselon I	Orang	1	1	1	1	1
	Eselon II	Orang	80	73	68	61	58
	Eselon III	Orang	433	505	475	424	460
	Eselon IV	Orang	1,274	1,917	1,827	1,684	1,692

Sumber Data : Data E-Master BKD Prov.Jatim, Desember 2020

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

Namun dalam internal organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur juga memiliki beberapa kelemahan yang dapat menghambat pencapaian kinerja layanan organisasi. Kelemahan organisasi dapat diidentifikasi yaitu Belum optimalnya pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

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

1. Peningkatan Integritas dan Profesionalisme ASN

Upaya peningkatan integritas dan profesionalisme ASN menjadi tantangan yang akan dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai lembaga yang mempunyai wewenang dalam peningkatan integritas dan profesionalisme pegawai ASN di

lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Tantangan ini sebagai upaya peningkatan pelayanan publik agar dapat berjalan dengan optimal sehingga mengarah pada perubahan sikap dan perilaku serta motivasi kerja untuk menciptakan iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktifitas yang diharapkan.

2. Peningkatan kualitas dan kapasitas ASN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabel 3.1
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
1	Terbatasnya kompetensi ASN terkait pelayanan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Belum konsistennya peningkatan profesionalisme kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur;	<ul style="list-style-type: none"> - Belum semua jabatan memiliki Standart Kompetensi terutama di jabatan pelaksana - Pemberian kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja belum sepenuhnya diberlakukan - Belum semua pegawai ASN mengikuti assessment dalam rangka penilaian kompetensi
2	Penilaian kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi	Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> - Penerapan kode etik dan perilaku pegawai ASN belum optimal - Belum optimalnya sistem penilaian kinerja yang obyektif dan transparan - Kurangnya pemahaman Perlindungan Hukum kepada pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur
3.	Belum optimalnya penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	Belum optimalnya pencapaian hasil dari program kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	<ul style="list-style-type: none"> - Kurang optimalnya penggunaan data kinerja sebagai bahan perencanaan program dan kegiatan - Kurang optimalnya pengelolaan administrasi keuangan yang akuntabel - Kurang optimalnya pelayanan ketatausahaan dan kepegawaian

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

3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah Terpilih

Visi dari Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Timur yang telah ditetapkan dalam RPJMD Provinsi Jawa Timur 2019 – 2024 adalah *“Terwujudnya Masyarakat*

Jawa Timur yang Adil, Sejahtera, Unggul dan Berakhlak dengan Tata Kelola Pemerintahan yang Partisipatoris Inklusif Melalui Kerja Bersama dan Semangat Gotong Royong“ yang diwujudkan melalui empat misi, yaitu :

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

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

3.3. Telaahan Renstra K/L

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

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

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

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

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

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

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

- a. Sumber daya anggaran yang berasal dari APBD Provinsi Jawa Timur.

- b. Sumber daya manusia aparatur ASN pelaksana pelayanan administrasi kepegawaian.
- c. Menurunnya persentase tingkat pelanggaran disiplin pegawai dan pidana pegawai
- d. Berlakunya sistem merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur ASN
- e. Tersedianya sarana prasarana yang terkait dengan pengembangan *data base*, seperti *fiber optic* Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk mendukung kualitas informasi dan layanan data kepegawaian

Sedangkan yang menjadi faktor penghambatan pelayanan kepegawaian, yaitu:

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

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

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

Apabila dilihat dari tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur hubungannya dengan RTRW dan KLHS secara langsung tidak

terdapat hubungan cukup signifikan. Namun dalam kaitan penyusunan perumusan kebijakan pemerintahan daerah, maka perlu diperhatikan analisis RTRW dan KLHS agar hasil-hasil rumusannya kebijakan pemerintah daerah tidak bertentangan dengan hasil RTRW dan KLHS. Dalam rangka pelaksanaan kegiatan di lingkungan BKD selama 5 tahun ke depan tidak bertentangan dengan perda RTRW.

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

3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis

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

1. Terbatasnya jumlah ASN yang memiliki kompetensi terkait pelayanan publik;
2. Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit sistem sesuai dengan PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
3. Masih terdapatnya Distribusi dan Penataan ASN yang belum merata sesuai dengan formasi, kebutuhan dan kompetensi jabatan.
4. Penetapan standar kompetensi jabatan ASN khususnya pada Jabatan Pelaksana yang belum tersusun secara maksimal.

Beberapa isu strategis tersebut dapat ditelaah lebih dalam dan dikaitkan pada isu pengarusutamaan gender. Hal tersebut perlu dilakukan untuk melakukan analisa lebih lanjut terhadap program dan kegiatan perangkat daerah. Analisis gender adalah analisis untuk mengidentifikasi dan memahami pembagian kerja/peran laki-laki dan perempuan, akses kontrol terhadap sumber-sumber daya pembangunan, partisipasi dalam proses pembangunan dan manfaat yang mereka nikmati, pola hubungan antara laki-laki dan perempuan yang timpang yang di dalam pelaksanaannya memperhatikan faktor lainnya. Dalam analisa gender ini juga dilakukan proses identifikasi masalah terutama mengenai isu gender yaitu suatu kondisi yang menunjukkan kesenjangan laki-laki dan perempuan atau ketimpangan gender, yaitu

kesenjangan antara kondisi sebagaimana yang dicita-citakan dengan kondisi gender sebagaimana adanya.

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

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

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

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

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

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

Sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur disusun berdasarkan hasil indentifikasi potensi permasalahan terutama pada pemetaan masalah pokok yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Sasaran strategis merupakan ukuran kinerja dari tujuan strategis organisasi yang dapat direncanakan dan dilaksanakan setiap tahunnya. Adapun sasaran strategis BKD Provinsi Jawa Timur sebagai berikut:

a Meningkatkan kualitas perencanaan kebutuhan pegawai dan pengadaan ASN

Sasaran ini bertujuan untuk peningkatan kualitas perencanaan kebutuhan pegawai selama periode RENSTRA 2019-2024 yang sesuai dengan Analisa Kebutuhan Pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan kualitas

pengadaan CASN sesuai dengan formasi dan tingkat pendidikan.

Untuk mencapai sasaran ini, upaya yang dilakukan BKD Provinsi Jawa Timur antara lain: (1) Penyusunan Kebutuhan Sesuai dengan Formasi selama 5 (lima) tahun, (2) Pelaksanaan Rekrutmen CASN yang transparan dan akuntabel berbasis CAT (*Computer Assisted Test*).

b. Meningkatkan kualitas sistem informasi layanan kepegawaian yang terintegrasi

Peningkatan kualitas Sistem Informasi Kepegawaian yang terintegrasi dengan penerapan Sistem Informasi Manajemen ASN Terintegrasi (SIMASTER). Dalam aplikasi tersebut terdapat beberapa layanan kepegawaian yang telah terintegrasi, diantaranya adalah Pelayanan e-Klim TASPEN, Pelayanan Usulan Kenaikan Pangkat Reguler, Pelayanan Usulan Pensiun APS (Atas Permintaan Sendiri), dan sebagainya. Salah satu tercapainya sasaran ini adalah akurasi data yang valid secara *real time* dan dapat dipertanggungjawabkan.

c. Meningkatkan Penataan ASN sesuai kompetensinya

Sesuai dengan amanat Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari Agenda Reformasi Birokrasi dalam pengelolaan manajemen ASN yang bertujuan untuk menempatkan pegawai ASN sesuai dengan kompetensinya, dengan upaya sebagai berikut: (1) Kegiatan Penilaian Kinerja ASN (2) Proses Mutasi ASN di lingkungan Perangkat Daerah dan Kabupaten/Kota se-Jawa Timur

d. Meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi dan manajemen karir ASN

Sejalan dengan pelaksanaan amanat Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari Reformasi Birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit yaitu kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, agama, warna kulit dan asal usul, jenis

kelamin, umur atau kondisi kecacatan. Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa masalah pokok lain yang dihadapi BKD Provinsi Jawa Timur adalah terkait “terbatasnya kompetensi ASN terkait pelayanan publik dalam rangka penerapan sistem merit dan pengelolaan manajemen karir di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur”. Untuk mencapai sasaran ini, upaya yang dilakukan BKD Provinsi Jawa Timur antara lain: (1) Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN, (2) Assesment Pegawai (3) Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN, (4) Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN, (5) pengembangan karir dan pengembangan jabatan fungsional.

e. Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan serta perlindungan ASN

Masalah pokok terkait penilaian kinerja ASN Provinsi Jawa Timur adalah ”penilaian kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan implementasi dari PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi”. Sedangkan dalam rangka mewujudkan kinerja ASN yang profesional, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah menetapkan beberapa perubahan dalam manajemen ASN. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap instansi pemerintah dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (ASN) yang berintegritas dan profesional. Faktor-faktor yang mempengaruhi perhitungan indeks profesionalitas ASN adalah tingkat kompetensi, tingkat kinerja, besaran kompensasi, dan tingkat pelanggaran disiplin pegawai ASN. Oleh karena itu, sasaran strategis ini perlu dilakukan oleh BKD Provinsi Jawa Timur untuk memenuhi amanat undang-undang dan meningkatkan kinerja ASN yang profesional. Indikator Disiplin ASN dapat dilihat dari presentasi tingkat kehadiran ASN. Untuk mencapai sasaran ini, upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur antara lain: (1) Pembinaan Disiplin ASN, (2) Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN, dan (3) melakukan evaluasi disiplin pegawai. Diharapkan pengelolaan disiplin yang secara konsisten ini dapat meningkatkan disiplin ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Serta untuk peningkatan perlindungan ASN diwujudkan dengan beberapa kegiatan, antara lain : (1) LKBH (Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum) khusus ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur; (2) Fasilitasi Lembaga Profesi ASN.

**f Meningkatkan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Jawa Timur**

Sasaran ini bertujuan untuk peningkatan pelaporan pertanggungjawaban kinerja yang transparan dan akuntabel. Serta dikaitkan dengan upaya sinergitas terhadap pencapaian misi Gubernur Jawa Timur membentuk tata kelola pemerintahan yang bersih, terbuka dan partisipatoris. Melalui penerapan akuntabilitas kinerja diharapkan program-program yang dilaksanakan menjadi lebih fokus karena memiliki indikator dalam penilaiannya. Salah satu indikator yang dinilai adalah inovasi kegiatan mulai dari perencanaan, kegiatan, program, sasaran hingga tujuan dengan menggunakan sistem partisipatoris. Dalam sistem partisipatoris terdapat unsur *citizen charter* yakni pelayanan dengan melibatkan masyarakat. Dalam hal ini, pemerintah memberikan pelayanan publik harus melayani sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan masyarakat.

Tabel 4.1 (T.C-25)
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/ SASARAN	SATUAN	KINERJA TUJUAN/SASARAN							
					2019		2020		TARGET KINERJA			
					TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Tewujudnya Profesionalisme dan Kompetensi Aparatur serta Sistem Pola Karier yang jelas. (Tujuan Lama)		Indeks Profesionalitas Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Nilai	88,79	82	88.80	85	88,85	-	-	-
		Meningkatnya kualitas data kepegawaian dalam rangka penataan pegawai ASN sesuai formasi dan kebutuhan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Persentase penataan pegawai sesuai dengan formasi kebutuhan dan Kompetensi	%	98	99,59	96	96,3	99,04	-	-	-
			Persentase database kepegawaian yang terupdate	%	100	99,2	96	99,48	100	-	-	-
		Meningkatnya kompetensi pegawai ASN Melalui penerapan Sistem Merit di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Persentase pegawai yang telah mengikuti uji kompetensi (Teknis, Manjerial, Sosio Kultural Kompetensi dan Pemerintahan)	%	90	97,17	10	10,6	35	-	-	-
		Meningkatnya kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Persentase capaian kinerja “BAIK” ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	%	100	87,53	96	97,13	100	-	-	-
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	Predikat Evaluasi Implementasi SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	Nilai	82,10	83,05	83.05	83,07	84	-	-	-

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/ SASARAN	SATUAN	KINERJA TUJUAN/SASARAN							
					2019		2020		TARGET KINERJA			
					TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	2021	2022	2023	2024
2	Meningkatnya Profesionalitas ASN (Tujuan Baru)		Indeks Profesionalitas ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Nilai	-	-	-	-	-	85,20	85,30	85,40
		Meningkatnya kualitas perencanaan kebutuhan pegawai dan pengadaan ASN	Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi	%	-	-	-	-	-	90	91	92
		Meningkatnya kualitas sistem informasi layanan kepegawaian yang terintegrasi	Persentase akurasi data kepegawaian yang valid	%	-	-	-	-	-	97	98	99
		Meningkatnya Penataan ASN sesuai kompetensinya	Persentase Penataan ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur sesuai dengan kompetensinya	%	-	-	-	-	-	97	97,5	98
		Meningkatnya kualitas pengembangan kompetensi dan manajemen karir ASN	Persentase Peningkatan Kompetensi ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur	%	-	-	-	-	-	90	91	92
		Meningkatnya Kinerja dan Kedisiplinan serta perlindungan ASN	Persentase Capaian Kinerja "BAIK" ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	%	-	-	-	-	-	97	97,5	98
		Meningkatnya akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	Predikat evaluasi implementasi SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	Nilai						83,09	83,12	83,14

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. Strategi

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

1. Pelaksanaan seleksi rekrutmen dengan objektif, transparan dan terbuka
2. Pemetaan pegawai sesuai dengan formasi kebutuhan
3. Pelaksanaan verifikasi dan update data kepegawaian di sistem aplikasi manajemen ASN terpadu (e-Master)
4. Penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi
5. Peningkatan kompetensi dan manajemen karir pegawai ASN melalui kegiatan assessment, ujian dinas, ijin belajar
6. Pengisian SKP secara online
7. Evaluasi penerapan absensi online melalui aplikasi Jatim-presensi secara berkala
8. Kegiatan LKBH
9. Monitoring Pengukuran Kinerja dan pelaksanaan evaluasi internal dilakukan secara berkala

5.2. Arah Kebijakan

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

1. Pelaksanaan seleksi rekrutmen dengan objektif, transparan dan terbuka
2. Pemetaan pegawai sesuai dengan formasi kebutuhan
3. Pelaksanaan verifikasi dan update data kepegawaian di sistem aplikasi manajemen ASN terpadu (e-Master)
4. Penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi
5. Peningkatan kompetensi dan manajemen karir pegawai ASN melalui kegiatan assessment, ujian dinas, ijin belajar
6. Pengisian SKP secara online
7. Evaluasi penerapan absensi online melalui aplikasi Jatim-presensi secara berkala
8. Kegiatan LKBH
9. Monitoring Pengukuran Kinerja dan pelaksanaan evaluasi internal dilakukan secara berkala

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

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

VISI : Terwujudnya Masyarakat Jawa Timur yang Adil, Sejahtera, Unggul dan Berakhlak dengan Tata Kelola Pemerintahan yang Partisipatoris Inklusif Melalui Kerja Bersama dan Semangat Gotong Royong			
MISI (Ke-3) Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Inovatif, Terbuka Partisipatoris Memperkuat Demokrasi Kewargaan untuk Menghadirkan Ruang Sosial yang Menghargai Prinsip Kebhinekaan			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
MENINGKATKANYA PROFESIONALISME ASN	Meningkatnya kualitas perencanaan kebutuhan pegawai dan pengadaan ASN	Rekrutmen Aparatur Sipil Negara berbasis sistem CAT	Pelaksanaan seleksi rekrutmen dengan objektif, transparan dan terbuka
		Penyusunan Kebutuhan Pegawai selama 5 (lima) tahun sesuai dengan formasi	Pemetaan pegawai sesuai dengan formasi kebutuhan
	Meningkatnya kualitas sistem informasi layanan kepegawaian yang terintegrasi	Validasi data kepegawaian secara berkala	Pelaksanaan verifikasi dan update data kepegawaian di sistem aplikasi manajemen ASN terpadu (e-Master)
	Meningkatnya Penataan ASN sesuai kompetensinya	Redistribusi pegawai sesuai dengan hasil pemetaan pegawai	Penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi
	Meningkatnya kualitas pengembangan kompetensi dan manajemen karir ASN	Optimalisasi kegiatan Peningkatan kompetensi dan manajemen karir pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Peningkatan kompetensi dan manajemen karir pegawai ASN melalui kegiatan assessment, ujian dinas, ijin belajar
	Meningkatnya Kinerja dan Kedisiplinan serta perlindungan ASN	Implementasi PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Pengisian SKP secara online
		Penerapan Absensi Online melalui aplikasi Jatim-presensi	Evaluasi penerapan absensi online melalui aplikasi Jatim-presensi secara berkala
		Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Kegiatan LKBH
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	Adanya komitmen dari pimpinan sampai dengan jenjang pelaksana dalam rangka peningkatan Akuntabilitas Kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	Monitoring Pengukuran Kinerja dan pelaksanaan evaluasi internal dilakukan secara berkala

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

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

6.1. Program dan Kegiatan

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

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

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

kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki dalam proses penyusunan kebijakan, program dan kegiatan.

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

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

6.1.1. Program Prioritas

Menindaklanjuti adanya kebijakan nasional terkait Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 500-3708 Tahun 2020 tentang hasil verifikasi dan validasi pemutahiran klasifikasi, kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembanguna dan Keuangan Daerah, maka terjadi perubahan strategi dan arah kebijakan serta program di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, yaitu hanya terdapat 1 program prioritas sebagai berikut:

Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawaian Daerah diarahkan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Indikator kinerja program atau outcome yaitu (1) Persentase Kompetensi ASN yang meningkat, (2) Persentase Capaian Kinerja Baik ASN, (3) Persentase Tingkat Kehadiran ASN, dan (4) Persentase Kualifikasi tingkat Pendidikan ASN yang meningkat, dengan kegiatan dan output kegiatan sebagai berikut :

- a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
Indikator output dari kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN.
- b. Mutasi dan Promosi ASN

Indikator output dari kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Mutasi dan Promosi ASN

c. **Pengembangan Kompetensi ASN**

Indikator output dari kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi ASN

d. **Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**

Indikator output dari kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

6.1.2. Program Pendukung

Program Pelayanan Kesekretariatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

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

a. Perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah;

Indikator Output dari kegiatan ini adalah Jumlah dokumen perencanaan dan penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah.

b. Administrasi Keuangan perangkat daerah

Indikator Output dari kegiatan ini adalah jumlah laporan administrasi keuangan perangkat daerah.

c. Administrasi kepegawaian perangkat daerah

Indikator Output dari kegiatan ini adalah (1) Jumlah laporan administrasi kepegawaian perangkat daerah.

d. Administrasi umum perangkat daerah

Indikator Output dari kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Administrasi umum Perangkat Daerah.

e. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Indikator Output dari kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.

f. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Indikator Output dari kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

g. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Indikator Output dari kegiatan ini adalah Jumlah Laporan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

6.2. Kelompok Sasaran

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

6.3. Pendanaan Indikatif

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

Tabel 6.1 (T.C 270)
Program dan kegiatan Tahun 2019

TUJUAN	SASARAN	KODE		PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	SATUAN	2019				Unit Kerja Perang Kat Daerah Penanggung jawab	LOKASI	
							KINERJA		ANGGARAN (Rp)				
1	2		3	4	5	6	Target	Realisasi	Target	Realisasi	9	10	
Meningkatnya kompetensi dan kualitas SDM Aparatur Pemerintah		308	01		Program pelayanan administrasi perkantoran	Nilai IKM Aparatur terhadap pelayanan administrasi perkantoran dan kenyamanan kantor	Nilai	100	100	4.016.274.300	3.808.735.537	Sekretariat	Kota Surabaya
				019	Pelaksanaan administrasi perkantoran	Persentase pegawai yang puas terhadap pelayanan perkantoran	%	100	100	4.016.274.300	3.808.735.537		
		308	02		Program Peningkatan sarana dan prasarana Aparatur	Persentase sarana dan prasarana yang layak fungsi	%	100	100	7.267.665.400	7.208.383.719	Sekretariat	Kota Surabaya
				012	Penyediaan peralatan dan kelengkapan sarana dan prasarana	Jumlah peralatan dan perlengkapan sarana yang tersedia		135	135	2.017.034.000	2.011.206.896		

			031	Pemeliharaan peralatan dan kelengkapan sarana dan prasarana	Jumlah peralatan dan perlengkapan sarana yang terpelihara		135	135	5.250.631.400	5.197.176.823		
	308	07		Program peningkatan kapasitas kelembagaan Perangkat daerah	Persentase kelembagaan yang tepat fungsi	%	100	100	2.492.937.000	2.454.932.580	Sekretariat	Kota Surabaya
			001	Konsultasi kelembagaan Perangkat daerah	Jumlah Konsultasi		65	65	1.211.660.000	1.182.850.485		
			002	Pembinaan Sumber Daya Aparatur Perangkat Daerah	Jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan/ pelatihan formal	Orang	60	90	1.281.277.000	1.272.082.095		
					Jumlah Pegawai yang mengikuti pembinaan peningkatan kapasitas SDM	Orang	150	155				
	308	08		Program penyusunan, Pengendalian, dan evaluasi dokumen penyelenggaraan pemerintahan	Persentase dokumen penyelenggaraan pemerintahan yg disusun tepat waktu	%	100	100	378.540.800	377.375.517	Sekretariat	Kota Surabaya
			001	Penyusunan dokumen perencanaan	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah yang tersusun	dokumen	9	9	122.390.000	121.985.725		
			002	Penyusunan laporan hasil pelaksanaan rencana program dan anggaran	Jumlah dokumen pelaporan yang tersusun	dokumen	5	5	143.165.800	142.771.667		

				004	Penyusunan Laporan Pengelolaan Keuangan	Jumlah dokumen laporan pengelolaan keuangan yang tersusun	dokumen	14	14	112.985.000	112.618.125			
Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas dan berkinerja tinggi	Meningkatnya Profesionalisme ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	308	51		Program Penyelenggaraan Peningkatan Disiplin, Penilaian Kinerja, Pendayagunaan serta Kesejahteraan Aparatur	Jumlah pegawai ASN di lingkungan Pemprov Jatim yang mempunyai nilai SKP (minimal) Baik	Orang	49142	43431	1.603.203.010	1.501.798.748	Bidang PKPH	Kota Surabaya	
						Indeks Profesionalitas Pegawai	Nilai	89	82	1.603.203.010	1.501.798.748			
				001		Jumlah laporan kegiatan Penegakan disiplin	Laporan	3	3	549.263.900	529.973.316			
						Persentase pelanggaran disiplin pegawai dalam 1 (satu) tahun	%	5	0,03					
						Persentase kehadiran pegawai tepat waktu selama 1 (satu) Tahun	%	100	95					
				002		Kesejahteraan aparatur dan penilaian kinerja	Jumlah dokumen laporan kegiatan Kesejahteraan aparatur dan penilaian kinerja	Dokumen	4	4	718.670.610			649.211.244
									Persentase pemberian penghargaan tanda jasa bagi pegawai ASN	%	100			100
				003		Pemberdayaan ASN	Jumlah dokumen pelaksanaan kegiatan pemberdayaan ASN	Dokumen	3	3	335.268.500			322.614.188
									Jumlah peserta pembekalan bagi pegawai ASN yang menjelang masa purna tugas	Orang	40			100

		308	52		Program Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya KORPRI	Persentase peningkatan pembinaan anggota KORPRI	%	90	89,0	6.494.376.990	6.263.108.788		
				001	Penguatan Jiwa Korsia	Jumlah laporan rangkaian HUT Korpri	Laporan	5	5,0	5.931.406.990	5.780.014.650		
						Jumlah laporan Paduan Suara	Laporan	1	1,0				
						Jumlah laporan Pelatihan Paskibra	Laporan	1	1,0				
				002	Perlindungan, Advokasi Hukum dan Kesejahteraan anggota Korpri	Persentase fasilitasi penanganan perkara anggota KORPRI yang bermasalah hukum	%	90	0,0	562.970.000	483.094.138		
						Jumlah laporan advokasi hukum dan penanganan perkara anggota Korpri	Laporan	1	1,0				
						Jumlah bantuan peralatan sekolah bagi putra putri keluarga anggota Korpri	Paket	35	50,0				
				003	Pelaksanaan Administrasi Perkantoran UPT Sekretariat KORPRI	Persentase pegawai yang puas terhadap pelayanan perkantoran	Laporan						UPT KORPRI Kegiatan berhenti pada tahun 2019
Mewujudkan penataan dan kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan prilaku yang sesuai dengan kebutuhan	Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur	308	53		Program Penataan dan Pelayanan Pegawai ASN	Persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi	%	98	99,59	2.820.912.000	3.125.699.978		
						IKM Pelayanan Kepegawaian	%	86	86,5				
				001	Penataan pegawai sesuai dengan kebutuhan Kompetensi	Persentase rekomendasi pejabat struktural hasil evaluasi tim Baperjakat	%	100	100	1.445.390.000	962.964.928		
												Bidang mutasi	Kota Surabaya

				Persentase Pengisian Jabatan Lowong secara terbuka	%	100	0,0					
				Persentase Penyelesaian Proses PAK Jabatan Fungsional tertentu	%	100	100					
		002	Pelayanan kenaikan pangkat	IKM pelayanan kenaikan pangkat bagi pegawai ASN di lingkungan Pemprov Jawa Timur/ Kab./Kota di Provinsi Jawa Timur	%	84	83,5	755.522.000	656.503.690			
		003	Pelayanan pensiun dan perpindahan	Persentase pendistribusian pegawai sesuai dengan perencanaan dan formasi	%	90	86	600.000.000	506.231.360			
				IKM pelayanan pensiun dan perpindahan pegawai ASN di lingkungan Pemprov Jawa Timur/ Kab./Kota di Provinsi Jawa Timur	%	84	90,9					
	Meningkatnya Kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	308	55	Program Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase ASN yang memenuhi syarat Uji Kompetensi	%	97	90	3.123.600.000	2.454.742.558		
			003	Penyusunan standart kompetensi jabatan	Jumlah dokumen kegiatan Penyusunan standar kompetensi jabatan	Dokumen	3	3	527.500.000	525.325.746		
			001	Pembinaan Karir	Jumlah dokumen pelaporan kegiatan pengembangan karir	Dokumen	7	7	831.500.000	823.750.362		
					Persentase SKPD yang telah menyusun dan menerapkan pola karir	%	85	95				
					Persentase penyelesaian proses izin belajar dan tugas belajar	%	100	100				
			002	Penilaian kompetensi	Jumlah dokumen kegiatan Pengembangan kompetensi	Dokumen	4	4	1.764.600.000	1.105.666.450		
											Bidang Pengembangan	Kota Surabaya

Mewujudkan sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi	Meningkatnya Kualitas Data Pegawai ASN yang Akurat	308	54		Program Perencanaan, Pengolahan sistem informasi data dan pengadaan ASN	Persentase database kepegawaian yang berkualitas, relevan, terkini, lengkap dan dapat dipertanggung jawabkan	%	100	99,2	4.425.000.000	4.304.775.814	Bidang P3Dasi	Kota Surabaya
				001	Penguatan sistem informasi dan pengelolaan database pegawai	Persentase database kepegawaian yang lengkap dan akurat	%	100	99,2	500.000.000	480.454.968		
				002	Perecanaan kepegawaian dan formasi	Jumlah dokumen kegiatan Perencanaan kepegawaian dan formasi	Dokumen	2	2	553.359.000	527.824.459		
				003	Seleksi Rekrutmen Pegawai yang Transparan dan Bebas KKN	Jumlah pelaksanaan ujian ASN pelamar umum dan non ASN		1	1	3.391.641.000	3.296.387.467		
						Jumlah laporan kegiatan fasilitasi penerimaan Calon Praja IPDN	Laporan	1	1				
						Jumlah dokumen penyusunan bank soal CAT	Dokumen	1	1				
						Persentase peserta yang lolos Seleksi administrasi pendaftaran pegawai ASN dan Non ASN	%	100	95,3				

Tabel 6.2 (T.C. 27)
Program dan Kegiatan Tahun 2020

TUJUAN	SASARAN	KODE		PROGRAM/ KEGIATAN/S UB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM,/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN	SATUAN	2020				Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	LO KA SI	
							KINERJA		ANGGARAN				
							TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI			
1	2	3		4	5	6	7		8	9	10		
Tewujudnya Profesionalisme dan kompetensi aparatur serta sistem pola karier yang jelas	Meningkatnya kualitas data kepegawaian dalam rangka penataan pegawai ASN sesuai formasi dan kebutuhan dilingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	308	15	Program Penataan Aparatur Sipil Negara (ASN)	1. Persentase Pengisian Jabatan Struktural oleh Tim Kinerja ASN (Baperjakat)	%	95	64	2.948.608.750	2.260.434.068	Bidang Mutasi	Kota Surabaya	
					2. Persentase Penyelesaian SK Jabatan Fungsional	%	95	91,18					
					3. Persentase Penyelesaian SK Pangkat Pegawai	%	95	97,19					
					4. Persentase Penyelesaian SK Perpindahan Pegawai	%	95	63,67					
				001	Penataan Pegawai Sesuai Dengan Kebutuhan dan Kompetensi	Jumlah SK Pelantikan Pejabat Struktural	SK	310	220	1.949.141.860			1.319.983.718
						Jumlah SK Jabatan Fungsional yang diselesaikan	SK	170	196				
				002	Pelayanan kenaikan pangkat	Jumlah SK Kenaikan Pangkat yang Diselesaikan	SK	2.100	2761	583.252.580			535.314.850
				003	Pelayanan pensiun dan perpindahan	Jumlah SK Pensiun Pegawai yang Telah Diselesaikan	SK	1.200	1950	416.214.310			405.135.500
						Jumlah SK Perpindahan Pegawai yang Telah Diselesaikan	SK	300	191				

		308	54		Program Perencanaan, Pengolahan Sistem Informasi Data dan Pengadaan Aparatur Sipil Negara (ASN)	1. Persentase Data Kepegawaian yang Lengkap	%	95	99,48	8.558.787.500	8.395.676.288	Bidang P3Dasi	Kota Surabaya			
						2. Persentase Formasi Jabatan yang Sesuai dengan Kebutuhan	%	80	80							
				001	Penguatan sistem informasi dan pengelolaan database pegawai	Jumlah Data Pegawai yang Divalidasi	Orang	48.678	48.428	1.105.763.000	1.082.325.388					
						Jumlah Laporan Kegiatan Penguatan Sistem Informasi dan Pengolahan Database Pegawai	Laporan	1	2							
				002	Percanaan kepegawaian dan formasi	Jumlah Dokumen Perencanaan Kepegawaian dan Formasi	Dokumen	1	1	189.483.000	184.994.160					
				003	Seleksi Rekrutmen Pegawai yang Transparan dan Bebas KKN	Jumlah Laporan Pelaksanaan Kegiatan Seleksi Rekrutment Pegawai	Laporan	2	2	7.263.541.500	7.128.356.740					
		Meningkatnya kompetensi pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	308	55		Program Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN)	1. Persentase Pegawai yang Mengikuti Assesment	%	10	55,29	3.279.775.000			2.969.930.963	Bidang Pengembangan	Kota Surabaya
							2. Persentase Pegawai yang Mengikuti Ujian Kedinasan dan Lulus	%	92	200						
					001	Pembinaan Karir	Jumlah Pegawai yang Ikut Ujian Kedinasan	Orang	50	324	748.438.326			746.087.555		
							Jumlah Laporan Kegiatan Pembinaan Karir	Laporan	2	2						
					002	Penilaian kompetensi	Jumlah Pegawai yang Ikut Assesment	Orang	1485	1421	1.931.025.000			1.624.441.346		
							Jumlah Laporan Kegiatan Penilaian Kompetensi	Laporan	4	4						
			003	Penyusunan standart kompetensi jabatan	Jumlah Dokumen Standart Kompetensi Jabatan	Dokumen	2	2	600.311.674	599.402.062						

Meningkatnya kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	308	16		Program Pembinaan Disiplin, Kesejahteraan, Penilaian Kinerja dan Perlindungan Hukum ASN	1. Persentase Pemenuhan Realisasi Kinerja ASN	%	95	90,56	2.926.445.144	2.917.799.471	Bidang PKPH	Kota Surabaya			
					2. Persentase Tingkat Kehadiran ASN Per bln	%	95	94							
			001	Kesejahteraan aparatur dan penilaian kinerja	Jumlah laporan Realisasi Kinerja Bulanan PD	Laporan	12	12	913.686.500	912.185.449					
					Jumlah Laporan Kegiatan Kesejahteraan Pegawai	Laporan	2	2							
			002	Penegakan Disiplin dan penguatan jiwa korsa	Jumlah Laporan Kegiatan Penegakan Disiplin dan Jiwa Korsa	Laporan	3	3	888.656.605	885.980.135					
					Jumlah Laporan Absensi Tiap Bulan	Laporan	12	12							
			004	Perlindungan, Advokasi Hukum dan kelembagaan Korpri	Jumlah Laporan Perlindungan Hukum dan Kelembagaan Korpri	Laporan	7	7	1.124.102.039	1.119.633.887					
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	308	01		Program Pelayanan Kesekretariatan	1. Persentase Indikator Program yang Tercapai	%	90	96	9.644.197.261			9.446.226.865	Sekretariat	Kota Surabaya
						2. Persentase Realisasi Anggaran	%	90	90,89						
						3. Indeks Profesionalitas ASN di BKD Prov. Jatim	Nilai	78	83						
			001	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Anggaran Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Anggaran Perangkat Daerah	Dokumen	13	13	47.110.188	47.089.973					
			002	Pengelolaan Administrasi Keuangan	Jumlah Laporan Pertanggungjawaban Keuangan	Laporan	13	13	476.348.100	449.898.578					
			003	Ketatausahaan dan Kepegawaian	Jumlah Dokumen Ketatausahaan dan Kepegawaian	Dokumen	3	3	9.120.738.973	8.949.238.314					
					Jumlah Dokumen Penyelenggaraan Kearsipan	Dokumen	1	1							

Tabel 6.3 Program dan kegiatan tahun 2021 sampai dengan tahun 2024
(Sesuai dengan PMD 90 tahun 2019 dan KEMENDAGRI 050 tahun 2020)

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	SATUAN	Data Capaian Pada Tahun Awal Peren- Canaan (Kondisi Awal Tahun 2020) (Ak 18)	2021		2022		2023		2024		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (Kondisi Akhir)		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggu ngjawab	L O K A S I	
							Target	RP	Target	RP	Target	RP	Target	RP	Target	RP			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
Tewujudnya Profesionalisme dan kompetensi aparatur serta sistem pola karier yang jelas	Meningkatnya akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur			Predikat Evaluasi Implementasi SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	Nilai	83,07													
Meningkatnya Profesionalisme ASN				Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	85	85,10		85,20		85,30		85,40		85,40				
		5.03.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			9.446.226.865		42.175.659.007		46.182.864.988		45.989.182.650		46.693.366.650		46.693.366.650	Sekretariat	Kota Surabaya	
				Persentase Realisasi Anggaran	%	90,89	94		90		91		92		92				
				Persentase Indikator Program yang Tercapai	%	96	96		90		91		92		92				
				Indeks Profesional ASN	Nilai	85	80,10		80,20		80,30		80,40		80,40				
		5.03.01.101	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Dokumen	13	7	287.636.538	7	287.636.538	7	265.874.650	7	270.283.650	28	270.283.650	Subbag Sungram	Kota Surabaya	

		5.03.01.101.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	dokumen	11	11	64.997.485	11	64.997.485	11	60.107.650	11	61.103.650	44	61.103.650		
		5.03.01.101.02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA- SKPD	Jumlah dokumen RKA	dokumen	1	1	9.765.000	1	9.765.000	1	9.025.000	1	9.174.000	4	9.174.000		
		5.03.01.101.03	Koordinasi & Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah dokumen RKA Perubahan	dokumen	1	1	7.225.000	1	7.225.000	1	6.677.000	1	6.788.000	4	6.788.000		
		5.03.01.101.04	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah dokumen DPA	dokumen	1	1	10.700.000	1	10.700.000	1	9.889.000	1	10.053.000	4	10.053.000		
		5.03.01.101.05	Koordinasi & Penyusunan Perubahan DPA- SKPD	Jumlah dokumen DPA Perubahan	dokumen	1	1	9.745.000	1	9.475.000	1	8.757.000	1	8.902.000	4	8.902.000		
		5.03.01.101.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah dokumen capaian kinerja	dokumen	4	4	96.335.000	4	96.335.000	4	89.035.000	4	90.512.000	16	90.512.000		
		5.03.01.101.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen evaluasi kinerja	dokumen	4	4	89.139.053	4	89.139.053	4	82.384.000	4	83.751.000	16	83.751.000		
		5.03.01.102	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Laporan	13	15	32.520.488.619	8	36.527.694.600	8	37.065.567.000	8	37.621.714.000	39	37.621.714.000	Subbag Keuangan	Kota Surabaya
		5.03.01.102.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah laporan pembayaran gaji dan tunjangan	laporan	12	12	31.829.179.019	12	35.836.385.000	12	36.363.357.000	12	36.937.091.000	48	36.937.091.000		

		5.03.01.102.02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah laporan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	laporan	12	12	580.716.000	12	580.716.000	12	600.000.000	12	580.716.000	48	580.716.000		
		5.03.01.102.03	Pelaksanaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah laporan verifikasi penatausahaan keuangan	laporan	12	12	48.333.500	12	48.333.500	12	44.671.000	12	45.412.000	48	45.412.000		
		5.03.01.102.04	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah laporan akuntansi perangkat daerah	laporan	12	12	9.221.600	12	9.221.600	12	8.522.000	12	8.664.000	48	8.664.000		
		5.03.01.102.05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah laporan keuangan SKPD	laporan	2	2	6.549.000	2	6.549.000	2	6.052.000	2	6.153.000	8	6.153.000		
		5.03.01.102.06	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	jumlah dokumen tanggapan atas LHP	dokumen	1	1	6.845.500	1	6.845.500	1	6.326.000	1	6.431.000	4	6.431.000		
		5.03.01.102.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah laporan keuangan	laporan	12	12	32.798.500	12	32.798.500	12	30.313.000	12	30.816.000	48	30.816.000		
		5.03.01.102.08	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah laporan prognosis	laporan	1	1	6.845.500	1	6.845.500	1	6.326.000	1	6.431.000	4	6.431.000		
		5.03.01.105	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Laporan	3	6	615.369.640	6	615.369.640	6	568.739.000	6	578.175.000	24	578.175.000	Subbag TU	Kota Surabaya

		5.03.01.105.01	Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	jumlah laporan presensi pegawai	laporan		12	25.561.700	12	25.561.700	12	23.624.000	12	24.016.000	48	24.016.000		
		5.03.01.105.02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	jumlah pengadaan pakaian dinas	paket		1	132.500.000	2	132.500.000	2	122.460.000	2	124.492.000	7	124.492.000		
		5.03.01.105.03	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah laporan pengolahan administrasi kepegawaian	laporan		12	12.637.940	12	12.637.940	12	11.680.000	12	11.874.000	48	11.874.000		
		5.03.01.105.04	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah laporan data pegawai	laporan		12	89.300.000	12	89.300.000	12	82.533.000	12	83.902.000	48	83.902.000		
		5.03.01.105.05	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah laporan SKP	laporan		12	272.870.000	12	272.870.000	12	252.194.000	12	256.378.000	48	256.378.000		
		5.03.01.105.09	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah pegawai yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	pegawai		11	82.500.000	10	82.500.000	10	76.248.000	10	77.513.000	41	77.513.000		
		5.03.01.106	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Laporan		8	2.393.911.250	8	2.393.911.250	8	2.212.520.000	8	2.249.224.000	32	2.249.224.000	Subbag TU	Kota Surabaya
		5.03.01.106.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah paket pengadaan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	paket		4	91.564.850	4	91.564.850	4	84.626.000	4	86.030.000	16	86.030.000		
		5.03.01.106.03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah paket pengadaan Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	paket		4	334.778.400	4	334.778.400	4	309.412.000	4	314.545.000	16	314.545.000		

		5.03.01.106.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah paket pengadaan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	paket		4	681.701.000	4	681.701.000	4	630.048.000	4	640.500.000	16	640.500.000		
		5.03.01.106.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah paket pengadaan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	paket		4	480.235.000	4	480.235.000	4	443.847.000	4	451.210.000	16	451.210.000		
		5.03.01.106.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah paket pengadaan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	paket		4	28.800.000	4	28.800.000	4	26.617.000	4	27.059.000	16	27.059.000		
		5.03.01.106.08	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah paket pengadaan Fasilitasi Kunjungan Tamu	paket		4	39.500.000	4	39.500.000	4	36.507.000	4	37.112.000	16	37.112.000		
		5.03.01.106.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	laporan		1	726.242.000	1	726.242.000	1	671.214.000	1	682.349.000	4	682.349.000		
		5.03.01.106.10	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah daftar arsip aktif, arsip inaktif, arsip vital	dokumen		3	11.090.000	3	11.090.000	3	10.249.000	3	10.419.000	12	10.419.000		
		5.03.01.107	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Laporan		1	498.400.000	1	498.400.000	1	460.636.000	1	468.277.000	4	468.277.000	Subbag TU	Kota Surabaya
		5.03.01.107.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah pengadaan peralatan dan mesin lainnya	paket		4	498.400.000	4	498.400.000	4	460.636.000	4	468.277.000	16	468.277.000		
		5.03.01.108	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Laporan		4	4.479.162.960	4	4.479.162.960	4	4.139.774.000	4	4.208.451.000	16	4.208.451.000	Subbag TU	Kota Surabaya

		5.03.01.108.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah pengiriman dokumen	paket		4	10.000.000	4	10.000.000	4	9.242.000	4	9.395.000	16	9.395.000		
		5.03.01.108.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air & Listrik	Jumlah penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	bulan		12	691.000.000	12	691.000.000	12	638.642.000	12	649.237.000	48	649.237.000		
		5.03.01.108.03	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	paket		4	20.000.000	4	20.000.000	4	18.484.000	4	18.791.000	16	18.791.000		
		5.03.01.108.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Jasa Pelayanan Umum Kantor	paket		4	3.758.162.960	4	3.758.162.960	4	3.473.406.000	4	3.531.028.000	16	3.531.028.000		
		5.03.01.109	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Laporan		5	1.380.690.000	5	1.380.690.000	5	1.276.072.000	5	1.297.242.000	20	1.297.242.000	Subbag TU	Kota Surabaya
		5.03.01.109.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan, Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan, Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	paket		4	230.650.000	4	230.650.000	4	213.173.000	4	216.710.000	16	216.710.000		
		5.03.01.109.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	paket		4	258.040.000	4	258.040.000	4	238.488.000	4	242.444.000	16	242.444.000		

		5.03.01.10 9.05	Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang dipelihara	paket		1	30.000.000	4	30.000.000	4	27.726.000	4	28.186.000	13	28.186.000		
		5.03.01.10 9.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	paket		12	297.000.000	4	297.000.000	4	274.496.000	4	279.050.000	24	279.050.000		
		5.03.01.10 9.09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Paket Pemeliharaan Gedung	paket		4	565.000.000	4	565.000.000	4	522.189.000	4	530.852.000	16	530.852.000		
	Meningkatnya kualitas data kepegawaian dalam rangka penataan pegawai ASN sesuai formasi dan kebutuhan lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur			Persentase penataan pegawai sesuai dengan formasi kebutuhan dan Kompetensi	%		96,3	98										
				Persentase database kepegawaian yang terupdate	%		99,48%	97										
	Meningkatnya kompetensi pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur			Persentase pegawai yang telah mengikuti uji kompetensi (Teknis, Manjerial dan Sosio Kultural)	%		10,6	15										
	Meningkatnya kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur			Persentase capaian kinerja "BAIK" ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	%		97,13	97										
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur			Predikat Evaluasi Implementasi SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	Nilai		83	83,07		83,09		83,12		83,14		83,14		

Meningkatnya kualitas perencanaan kebutuhan pegawai dan pengadaan ASN			Persentase Peningkatan Kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	%		-		90		91		92		92			
Meningkatnya kualitas sistem informasi layanan kepegawaian yang terintegrasi			Persentase Peningkatan Kedisiplinan ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	%		-		97		98		99		99			
Meningkatnya Penataan ASN sesuai kompetensinya			Persentase Peningkatan Kualifikasi Pendidikan ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	%		-		97		97,5		98		98			
Meningkatnya kualitas pengembangan kompetensi dan manajemen karir ASN			Persentase Capaian Kinerja minimal BAIK ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	%		-		90		91		92		92			
Meningkatnya Kinerja dan Kedisiplinan serta perlindungan ASN			Persentase Capaian Kinerja "BAIK" ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	%		-		97		97,5		98		98			

		5.03.02	Program Kepegawaian Daerah	Jumlah ASN yang lulus Uji Kompetensi	orang		1550	18.347.731.643	1600	15.708.088.662	1650	16.957.505.000	1700	17.238.826.000	6500	17.238.826.000	Bidang Pengembangan	
				Persentase Penyelesaian SK Mutasi ASN	%		91		92		93		94		94		Bidang Mutasi	
				Persentase database kepegawaian yang lengkap	%		99,60		99,65		99,70		99,75		99,75		Bidang P3DASI	
				Jumlah Capaian Kinerja minimal BAIK ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	Pegawai		45.000		45.000		46.000		47.000		183.000		Bidang PKPH	
		5.03.02.101	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Laporan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Laporan		12	11.491.637.188	12	8.851.994.207	12	10.620.908.000	12	10.797.106.000	48	10.797.106.000	Bidang P3Dasi	Kota Surabaya
		5.03.02.101.01	Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Jumlah Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Dokumen		1	15.000.000	1	15.000.000	1	13.863.000	1	14.093.000	4	14.093.000		
		5.03.02.101.02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Dokumen		3	300.673.655	3	300.673.655	3	277.891.000	3	282.501.000	12	282.501.000		
		5.03.02.101.03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Laporan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Laporan		1	5.925.000.000	1	4.285.357.019	1	5.476.061.000	1	5.566.907.000	4	5.566.907.000		

		5.03.02.10 1.04	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Dokumen		1	25.174.000	1	25.174.000	1	23.266.000	1	23.652.000	4	25.174.000		
		5.03.02.10 1.05	Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Jumlah Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Dokumen		1	101.000.000	1	101.000.000	1	93.347.000	1	94.895.000	4	101.000.000		
		5.03.02.10 1.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Laporan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Laporan		1	148.703.600	1	148.703.600	1	137.436.000	1	139.716.000	4	148.703.600		
		5.03.02.10 1.07	Evaluasi Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Evaluasi Pemberhentian ASN	Dokumen		1	12.320.000	1	12.320.000	1	11.386.000	1	11.575.000	4	149.200.000		
		5.03.02.10 1.08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Laporan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Laporan		4	4.100.840.933	1	3.100.840.933	1	3.790.119.000	1	3.852.996.000	16	1.204.750.577		
		5.03.02.10 1.09	Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	Jumlah Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	Dokumen		1	15.000.000	1	15.000.000	1	13.863.000	1	14.093.000	4	15.000.000		
		5.03.02.10 1.10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Laporan		1	797.925.000	1	797.925.000	1	737.466.000	1	749.700.000	4	847.925.000		
		5.03.02.10 1.11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Data Pegawai yang divalidasi	Pegawai		46.746	25.000.000	47415	25.000.000	47415	23.105.000	47415	23.489.000	188.991	25.000.000		
		5.03.02.10 1.12	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Dokumen		1	25.000.000	1	25.000.000	1	23.105.000	1	23.489.000	4	25.000.000		
		5.03.02.10 2	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Laporan Mutasi dan Promosi ASN	Laporan		3	2.282.766.000	3	2.282.766.000	3	2.109.798.000	3	2.144.799.000	12	2.144.799.000	Bidang Mutasi	Kota Surabaya

		5.03.02.10 2.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Laporan Pengelolaan Mutasi ASN	Laporan		1	105.300.000	1	105.300.000	1	97.321.000	1	98.935.000	4	98.935.000		
		5.03.02.10 2.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Laporan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Laporan		2	751.760.000	2	751.760.000	2	694.798.000	2	706.325.000	8	706.325.000		
		5.03.02.10 2.03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Laporan Pengelolaan Promosi ASN	Laporan		1	1.425.706.000	1	1.425.706.000	1	1.317.679.000	1	1.339.539.000	4	1.339.539.000		
		5.03.02.10 3	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi ASN dan dokumen penyusunan standart kompetensi	Laporan		7	2.574.075.165	5	2.574.075.165	5	2.379.036.000	5	2.418.503.000	22	2.418.503.000	Bidang Pengembangan	Kota Surabaya
		5.03.02.10 3.01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah Laporan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN dan jumlah dokumen penyusunan standart kompetensi	Laporan		5	977.838.000	5	977.838.000	5	903.747.000	5	918.739.000	20	918.739.000		
		5.03.02.10 3.02	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Laporan Pengelolaan Assessment Center	Laporan		5	1.596.237.165	1	1.596.237.165	1	1.410.289.000	1	1.434.764.000	8	1.434.764.000		
		5.03.02.10 3.03	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Laporan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Laporan		0	0	0	0	1	5.000.000	1	5.000.000	2	5.000.000		
		5.03.02.10 3.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Laporan Pendidikan Lanjutan ASN	Laporan		0	0	0	0	1	5.000.000	1	5.000.000	2	5.000.000		
		5.03.02.10 3.05	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Laporan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Laporan		0	0	0	0	1	5.000.000	1	5.000.000	2	5.000.000		

		5.03.02.10 3.06	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah Laporan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Laporan		0	0	0	0	1	5.000.000	1	5.000.000	2	5.000.000		
		5.03.02.10 3.07	Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah Dokumen Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	Dokumen		0	0	0	0	1	5.000.000	1	5.000.000	2	5.000.000		
		5.03.02.10 3.08	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Dokumen		0	0	0	0	1	5.000.000	1	5.000.000	2	5.000.000		
		5.03.02.10 3.09	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Jumlah Laporan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Laporan		0	0	0	0	1	5.000.000	1	5.000.000	2	5.000.000		
		5.03.02.10 3.10	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Jumlah Laporan Sertifikasi Fungsional ASN	Laporan		0	0	0	0	1	5.000.000	1	5.000.000	2	5.000.000		
		5.03.02.10 3.11	Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional	Jumlah Dokumen Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional	Dokumen		0	0	0	0	1	5.000.000	1	5.000.000	2	5.000.000		
		5.03.02.10 3.12	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Laporan Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Laporan		0	0	0	0	1	5.000.000	1	5.000.000	2	5.000.000		
		5.03.02.10 3.13	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Laporan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Laporan		0	0	0	0	1	5.000.000	1	5.000.000	2	5.000.000		
		5.03.02.10 3.14	Fasilitasi Pengembang n Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah Laporan Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Laporan		0	0	0	0	1	5.000.000	1	5.000.000	2	5.000.000		

		5.03.02.10 3.15	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Dokumen		0	0	0	0	1	5.000.000	1	5.000.000	2	5.000.000		
		5.03.02.10 4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Laporan		11	1.999.253.290	10	1.999.253.290	10	1.847.763.000	10	1.878.418.000	41	1.878.418.000	Bidang PKPH	Kota Surabaya
				Persentase Laporan Kepatuhan LHKPN	%				86		90		95		95			
		5.03.02.10 4.01	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen		1	418.180.550	1	418.180.550	1	386.494.000	1	392.906.000	4	392.906.000		
		5.03.02.10 4.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen		1	88.420.000	1	88.420.000	1	81.720.000	1	83.076.000	4	83.076.000		
		5.03.02.10 4.03	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen		1	109.820.000	1	109.820.000	1	101.498.000	1	103.182.000	4	103.182.000		
		5.03.02.10 4.04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah Laporan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Laporan		1	158.500.000	1	158.500.000	1	146.490.000	1	148.920.000	4	148.920.000		
		5.03.02.10 4.05	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah Laporan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Laporan		1	375.800.000	1	375.800.000	1	347.325.000	1	353.087.000	4	353.087.000		
		5.03.02.10 4.06	Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	Jumlah Dokumen Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	Dokumen		1	78.770.000	1	78.770.000	1	72.801.000	1	74.009.000	4	74.009.000		

		5.03.02.1 04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah Dokumen Pembinaan Disiplin ASN	Dokumen		2	433.130.040	2	433.130.040	2	400.311.000	2	406.952.000	8	406.952.000		
				Jumlah Dokumen Laporan LHKPN	Dokumen				1		1		1		3			
		5.03.02.1 04.08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Laporan		1	64.440.000	1	64.440.000	1	59.557.000	1	60.545.000	4	60.545.000		
		5.03.02.1 04.09	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Laporan Proses Izin Perceraian Pegawai	Laporan		1	195.442.700	1	195.442.700	1	180.633.000	1	183.630.000	4	183.630.000		
		5.03.02.1 04.10	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Dokumen Evaluasi Disiplin ASN	Dokumen		1	76.750.000	1	76.750.000	1	70.934.000	1	72.111.000	4	72.111.000		

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

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

Tujuan dan sasaran strategis

Tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sesuai dengan Sasaran RPJMD Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024, yaitu **Meningkatnya Profesionalisme ASN**, dengan indikator Indeks Profesionalisme Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

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

1. Meningkatkan kualitas perencanaan kebutuhan pegawai dan pengadaan ASN;
2. Meningkatkan kualitas sistem informasi layanan kepegawaian yang terintegrasi;
3. Meningkatkan Penataan ASN sesuai kompetensinya;
4. Meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi dan manajemen karir ASN;
5. Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan serta perlindungan ASN;
6. Meningkatkan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

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

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

NO	INDIKATOR	KONDISI AWAL		TARGET CAPAIAN				KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD
		2019	2020	2021	2022	2023	2024	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Indeks Profesionalitas ASN	82	85	85,10	85,20	85,30	85,40	85,40
2	Persentase penataan pegawai sesuai dengan formasi kebutuhan dan Kompetensi	99,59%	96,3%	99,04%	-	-	-	-
3	Persentase database kepegawaian yang terupdate	99,2%	99,48%	100%	-	-	-	-
4	Persentase pegawai yang telah mengikuti uji kompetensi (Teknis, Manjerial, Sosio Kultural Kompetensi dan Pemerintahan)	97,17%	10,6%	35%	-	-	-	-
5	Persentase capaian kinerja "BAIK" ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	87,5%	97,13%	100%	-	-	-	-
6	Predikat Evaluasi Implementasi SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	83,05	83,07	84	-	-	-	-
7	Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi	-	-	-	90%	91%	92%	92%
8	Persentase akurasi data kepegawaian yang valid	-	-	-	97%	98%	99%	99%
9	Persentase Penataan ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur sesuai dengan kompetensinya	-	-	-	97%	97,5%	98%	98%
10	Persentase Peningkatan Kompetensi ASN Pemerintah Provinsi Jawa Timur	-	-	-	90%	91%	92%	92%
11	Persentase Capaian Kinerja "BAIK" ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	-	-	-	97%	97,5%	98%	98%
12	Predikat evaluasi implementasi SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	-	-	-	83,09	83,12	83,14	83,14

Tabel 7.2
Program Kegiatan Perangkat Daerah yang Mendukung Nawa Bhakti Satya

NAWA BHAKTI SATYA	PROGRAM ICON	PROGRAM NOMENKLATUR PD	KEGIATAN NOMENKLATUR PD	SUB KEGIATAN	PAGU ANGGARAN			
					2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Bhakti – 8 : Jatim Amanah. ”Menyelenggarakan Pemerintahan yang Bersih, Efektif dan Anti Korupsi”	Pengolahan sistem informasi data dan pengadaan ASN	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	- Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	6.201.196.000	4.285.357.019	5.476.061.000	13.303.006.500
				- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	9.758.000	25.000.000	23.105.000	23.489.000

BAB VIII

PENUTUP

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

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

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

Meskipun disadari bahwa terwujudnya aparatur birokrasi Jawa Timur lebih bersih, profesionalisme dan sejahtera bukan merupakan hal yang mudah untuk diwujudkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur selaku Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Daerah Jawa Timur, namun demikian mengingat sebagai perangkat daerah yang mempunyai peran dalam mengemban amanat Gubernur Jawa Timur, maka Badan Kepegawaian Daerah mempunyai kewajiban mengaktualisasikan perannya lima tahun ke depan dalam langkah nyata di bidang pelayanan manajemen kepegawaian dan diharapkan

akan terus berkembang dinamis seiring perubahan dan tuntutan paradigma menuju perbaikan pelayanan kepada masyarakat khususnya ASN.

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

Surabaya, 29 Desember 2021

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR**

INDAH WAHYUNI, SH., M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19670409 199202 2 003

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Jalan Jemur Andayani No.I Surabaya (60236)

Telp. (031) 8477551. Faks (031) 8477404

<http://www.bkdjatimprov.go.id>