



LAPORAN HASIL EVALUASI INTERNAL PROGRAM DAN KEGIATAN

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR TAHUN 2016

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

**Jl. Jemur Andayani No. 1 Surabaya
Telp. (031) 8477551, Faks (031) 8477404**

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Evaluasi internal merupakan salah satu unsur penilaian pelaksanaan program dan kegiatan dalam periode tahun tertentu, mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi tentang tingkat capaian kinerja dan evaluasi program dan kegiatan pada tahun berjalan.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai lembaga yang berkompeten didalam pelaksanaan pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur atau Aparatur Sipil Negara (ASN) berupaya terus menerus untuk dapat menjadi lembaga yang amanah, professional, dan akuntabel di dalam pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur agar dapat menyelesaikan tugas pokok dan fungsi secara berkesinambungan dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan peraturan yang berlaku

B. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur merupakan unit kerja yang tugas pokok dan fungsinya mempunyai kewenangan membantu Gubernur Jawa Timur dalam penyusunan kebijakan daerah dibidang kepegawaian dalam pengelolaan manajemen aparatur mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

1. Menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program kerja di bidang kepegawaian;
2. Perumusan kebijakan teknis dan perencanaan kebutuhan pegawai, Pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier dan jabatan Pegawai Negeri Sipil;

3. Pelaksanaan kebijakan pengangkatan, pengembangan, kenaikan pangkat, pemindahan, pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan norma/peraturan perundangan-undangan yang berlaku;
4. Perumusan kebijakan pembinaan dan peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan norma, standard dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan di bidang Kepegawaian yang berlaku;
5. Penyusunan kajian peraturan perundangan-undangan di bidang kepegawaian;
6. Pelaksanaan koordinasi dan verifikasi terkait dengan permasalahan di bidang kepegawaian;
7. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait dalam perumusan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan, jabatan, dan formasi pegawai;
8. Pelaksanaan pembinaan administrasi PNSD;
9. Pengolahan dan pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian serta dokumentasi Kepegawaian berbasis elektronik;
10. Dan pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan Gubernur Provinsi Jawa Timur.

D. STRUKTUR ORGANISASI

Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai berikut :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat
3. Bidang Dokumentasi dan Pengolahan Data Pegawai
4. Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai
5. Bidang Mutasi Pegawai
6. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai

Dengan masing-masing uraian tugas sebagai berikut:

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

Dengan fungsi:

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

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

Dengan fungsi:

Pelaksanaan penyusunan pengolahan data dan dokumentasi kepegawaian;

- 1) Pelaksanaan koordinasi pengembangan dan pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian;
- 2) Pelaksanaan pengolahan dan pemeliharaan data pegawai secara manual dan elektronik;
- 3) Pelaksanaan dokumentasi kepegawaian;
- 4) Pelaksanaan pembinaan pengolahan data dan dokumentasi kepegawaian;
- 5) Pelaksanaan evaluasi, monitoring pengolahan data dan dokumentasi kepegawaian;

6) Pelaksanaan penyusunan peraturan yang berkaitan dengan dokumentasi dan pengolahan data kepegawaian dan pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

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

Dengan fungsi:

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

d. ***Bidang Mutasi Pegawai*** mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan, pembinaan dan pelaksanaan di bidang administrasi pengangkatan Calon PNSD, PNSD, kepangkatan, perpindahan PNSD, pengangkatan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan.

Dengan fungsinya:

- 1) Pelaksanaan penyusunan rencana kegiatan administrasi kepangkatan, perpindahan, pengangkatan dan pemberhentian jabatan sesuai program yang ditetapkan;

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

Dengan fungsi:

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

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS TAHUN 2014-2019

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

1. Tujuan

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

- a. Mewujudkan penataan Sumber Daya Manusia Aparatur yang memiliki keahlian, pengetahuan, kompetensi sikap dan perilaku sesuai dengan kebutuhan
- b. Mewujudkan sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi
- c. Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas dan berkinerja tinggi

2. Sasaran

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

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

Tabel 2.1
Matriks Hubungan antara Tujuan dan Sasaran

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

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

3. Strategi dan Arah Kebijakan

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

- a. Rekrutmen aparatur sipil negara secara terbuka, transparan, objektif, bebas KKN.
- b. Penyelenggaraan seleksi pengangkatan dalam jabatan secara terbuka, dan objektif.
- c. Penataan dan pemberdayaan aparatur yang disesuaikan dengan formasi kebutuhan dan kompetensi yang telah ditetapkan melalui hasil analisis jabatan dan beban kerja, serta hasil proyeksi kebutuhan 5 (lima) tahun.
- d. Penetapan jabatan administrasi, dan jabatan fungsional bagi aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- e. Pengembangan sistem manajemen pengembangan aparatur berbasis merit sistem dan kompetensi.
- f. Penyusunan pola karir dan kompetensi jabatan aparatur sipil Negara.
- g. Penyelenggaraan survey indeks kepuasan pelayanan manajemen aparatur.
- h. Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) /Standar Pelayanan kepegawaian.
- i. Pemanfaatan teknologi informasi yang mendukung pelayanan.
- j. Peningkatan standar mutu layanan kepegawaian dengan memperbaiki SOP pelayanan yang transparan, sederhana, dan mudah dimengerti.
- k. Peningkatan sarana prasarana pelayanan publik di bidang kepegawaian;
- l. Peningkatan kapasitas SDM Aparatur yang terkait langsung dengan pelayanan.

- m. Pengembangan aplikasi kepegawaian sesuai dengan perkembangan dan perubahan teknologi informasi;
- n. Pelayanan kenaikan pangkat, pensiun pegawai ASN melalui sistem elektronik/paperles

B. RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)

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

Tabel: 2.2
Rencana Kinerja Tahun 2016

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

		5. Persentase ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur Jawa Timur yang lulus uji kompetensi	75
Mewujudkan sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi	Meningkatnya kualitas data pegawai yang akurat	Persentase tingkat akurasi database kepegawaian	100
Mewujudkan pegawai ASN yang disiplin, integritas dan berkinerja tinggi	Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	1. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN	100
		2. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN	90 (baik)

BAB III
EVALUASI KINERJA

A. EVALUASI INDIKATOR KINERJA UTAMA

Tabel 3.1
Realisasi Pengukuran Per Sasaran dan Indikator Kinerja

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

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

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

Untuk mengetahui evaluasi dan analisis realisasi kinerja pada indikator persentase pegawai ASN yang ditempatkan sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi sebagai data pendukung diantaranya data mutasi pegawai antar Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, jumlah pegawai yang menduduki jabatan struktural, pegawai yang mutasi masuk ke SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, pegawai yang alih fungsi dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu, mutasi jabatan struktural, dan dokumen perencanaan kebutuhan pegawai selama lima tahun (dokumen pemetaan pegawai) dibandingkan dengan jumlah pegawai yang ada di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.2

Rekapitulasi Perpindahan Pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur

No	Uraian	2014	2015	2016
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Perpindahan antar SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur	77	48	43
2	Perpindahan antar Kabupaten/Kota di Jawa Timur	527	475	383
3	Antar Provinsi (usulan)	323	308	417
4	Mutasi masuk menjadi PNSD Provinsi Jawa Timur	124	95	42
JUMLAH		1.051	926	885

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

Salah satu upaya untuk mengisi formasi kebutuhan pegawai yang sesuai dengan kompetensi antara lain menerima pelimpahan pegawai dari luar menjadi PNS daerah pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Namun

demikian untuk dapat diterima dan melimpah menjadi PNSD Provinsi Jawa Timur yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi semua proses mutasi harus dilakukan dengan tes bakat dan kemampuan dan kompetensi, **pada tahun 2016** dalam rangka penataan pegawai yang sesuai kebutuhan kompetensi ada **885 pegawai** PNS yang beralih status menjadi PNS Daerah Provinsi Jawa Timur dan mutasi antar SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur mengalami penurunan **sekitar 4.42 %** dari **tahun 2015** dari sebelumnya sebanyak **926 pegawai** sebagaimana pada tabel 3.4.

Pengalihfungsian pegawai negeri sipil (PNS) dari jabatan fungsional umum (JFU) ke jabatan fungsional tertentu (JFT) merupakan aktivitas penataan pegawai dalam rangka memenuhi kekurangan akan tenaga fungsional tertentu (JFT). sebagaimana tabel: 3.5.

Tabel 3.3
Rekapitulasi pengalihfungsian JFU ke JFT

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

Sumber Data : Bidang Mutasi subbid jabatan Pegawai 31 Desember 2016

Untuk kegiatan pengalihfungsian dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu pada **tahun 2016**, sebanyak **72 pegawai** dan mengalami penurun **sebesar 63,6 %** dari **tahun 2015** sebanyak **198 pegawai**, sebagai pengelola manajemen SDM aparatur, Badan

Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mempunyai peranan yang besar dalam hal penataan dan penempatan pegawai yang diangkat dalam jabatan struktural, agar dihasilkan pejabat struktural sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya baik itu tingkat pendidikan, tingkat kemampuan, tingkat keahlian dengan selektif dengan berbagai upaya yang telah dilakukan mulai dari evaluasi kinerja PNS, uji kompetensi, evaluasi dan analisis oleh tim Baperjakat.

Tabel 3.4

Data Pendistribusian Pejabat Struktural Hasil Tim Baperjakat

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

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

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

- a. Jabatan Tinggi Pratama setingkat eselon II sebanyak 72 pegawai
- b. Jabatan Administrator setingkat eselon III sebanyak 531 pegawai
- c. Jabatan Pengawas setingkat eselon IV sebanyak 1.447 pegawai
- d. Jabatan Kepala Sekolah SMA/SMK dan sederajat 779 pegawai
- e. Kasubag TU pada sekolah SMA/SMK dan sederajat 523 pegawai

Untuk capaian indikator ini jumlah pegawai yang sudah ditempatkan sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi **sebanyak 54.178 Pegawai** dengan jumlah pegawai seluruh Pemerintah Provinsi Jawa Timur **54.836 pegawai** dengan persentase sebesar **98,8**

b. Indikator Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan

Pada tahun 2016 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah melakukan lelang jabatan secara terbuka untuk jenis jabatan tinggi pratama (eselon II) dengan dua tahap pelaksanaan diantaranya sebagai berikut :

Pengisian JPT Pratama pada tanggal 28 April 2016

a. Jabatan lowong :

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

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

c. Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi tanggal 18 April 2016 melalui website Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur www.bkd.jatimprov.go.id.

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

- e. Seleksi wawancara kompetensi bidang oleh panitia seleksi tanggal 25 s.d 26 April 2016 dan diumumkan tanggal 28 April 2016
- f. Pengumuman Hasil Seleksi Kompetensi Manajerial (*Assessment*) dan Seleksi Wawancara Kompetensi Bidang tanggal 28 April 2016.

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

Sumber Data : Bidang Mutasi subbid jabatan Pegawai 31 Desember 2016

- g. Panitia Seleksi memilih 3 (tiga) peserta dengan nilai tertinggi untuk masing-masing jabatan yang lowong selanjutnya diserahkan kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah untuk dipilih 1 (satu) calon untuk setiap Jabatan untuk ditetapkan dan dilantik sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.
- f. Jabatan tinggi pratama yang lowong dan diisi melalui mekanisme Talent Pool di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur sebagai berikut :
 1. Kepala Biro Administrasi Perekonomian
 2. Kepala Biro Administrasi Pembangunan
 3. Kepala Biro Administrasi Pemerintahan dan Otonomi Daerah
 4. Kepala Biro Organisasi
 5. Kepala Dinas Peternakan

6. Kepala Dinas Pertanian
 7. Wadir Pendidikan Profesi dan Penelitian RSUD Dr. Soetomo
 8. Wadir Pelayanan Medik dan Keperawatan RSUD Haji Surabaya
- Untuk capaian indikator Persentase pengisian jabatan dan jenis jabatan seluruh jabatan lowong dari **tahap pertama sebanyak 4 jabatan** dan **tahap kedua sebanyak 8 jabatan** dari **total 12 jabatan lowong** dan yang sudah terisi jadi capaian persentasenya **100** yang artinya jenis jabatan yang sudah terisi dengan jenis jabatan lowong terisi semua.

c. Persentase SKPD dan UPT yang Telah Menyusun Standart Kompetensi Jabatan dan Persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun Pola Karir

Untuk persentase SKPD dan UPT yang telah menyusun standart kompetensi jabatan pada tahun 2016 penyusunan standart kompetensi jabatan dilaksanakan untuk jabatan tinggi pratama (eselon II) dan Jabatan Administrator (eselon III) seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang artinya untuk penyusunan standar kompetensi jabatan untuk jabatan tinggi sudah dilaksanakan.

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

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

Untuk tingkat pengembangan kompetensi SDM aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah melakukan kegiatan – kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi SDM aparatur dan juga pengembangan karir diantaranya kegiatan ujian dinas, penyesuaian ijazah dan pengembangan kompetensi, tugas belajar,

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

Tabel 3.5
Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur

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

Sumber Data : Bidang Forbang subbid pengembangan Pegawai 31 Desember 2016

Tabel 3.6
Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur
(Assesment di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur)

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

Sumber Data : Bidang Forbang subbid pengembangan Pegawai 31 Desember 2016

Tabel 3.7
Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur
(Kediklatan Fungsional Teknis Lainnya)

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

Sumber Data : Bidang Forbang subbid pengembangan Pegawai 31 Desember 2016

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

b Indikator Persentase tingkat akurasi database kepegawaian

Tabel 3.7
Realisasi Pengukuran Per Sasaran dan Indikator Kinerja

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

Tabel diatas menunjukkan bahwa indikator kinerja persentase tingkat database kepegawaian dengan capaian indikator sasaran meningkatnya kualitas data pegawai ASN yang akurat dengan data pendukung data pokok pegawai perorangan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, pada tahun 2016 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menargetkan seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang berjumlah sebanyak **54.836 pegawai** (termasuk pelimpahan tenaga pendidik dan non kependidikan) akurasi data base kepegawaiannya sudah akurat namun capaian persentase realisasinya sebesar **85** atau **46.610 pegawai**

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

c **Indikator Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN**

Tabel 3.8
Realisasi Pengukuran Per Sasaran dan Indikator Kinerja

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		
				Th 2014 (n-1)	Th. 2015 (n)	Th.2016
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN	1. Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN	100	78	84,16	91

d **Indikator Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN**

Tabel 3.9
Realisasi Pengukuran Per Sasaran dan Indikator Kinerja

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		
				Th 2014 (n-1)	Th. 2015 (n)	Th.2016
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
		2. Persentase capaian rata-rata kumulatif atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai ASN	90 (baik)	80	85,14	86

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

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

B. EVALUASI PROGRAM DAN KEGIATAN

1. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Program pembinaan dan pengembangan aparatur, capaian program dengan indikator prosentase penetapan pemberian penghargaan kinerja pegawai yang objektif, transparan dan akuntabel adalah 98,5%, artinya BKD Jawa Timur dalam memberikan suatu penghargaan sesuai dengan ketentuan yang ada dan dapat dipertanggungjawabkan. Pagu program ini dianggarkan Rp. **2.049.453.805,00 terealisasi Rp. 2.018.637.601,00** atau 98,5% untuk mendukung 3 kegiatan yang secara rinci masing – masing realisasi per kegiatan terdiri dari realisasi anggaran dan capaian kinerja

- a. Kegiatan meningkatkan kompetensi SDM Aparatur dalam pelaksanaan dan tanggungjawabnya, dianggarkan sebesar Rp. 1.191.306.005,00 terealisasi Rp. 1.169.188.265,00 atau capaian kinerja keuangan 98,14 % dengan didukung 10 (sepuluh) indikator kinerja output yaitu :
1. Ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijasah dengan target 150 pegawai tercapai 150 pegawai.
 2. Ujian seleksi kenaikan pangkat pembina. dengan target 40 pegawai tercapai 40 pegawai.
 3. Analisis kompetensi manajerial aparatur dengan target 80 pegawai tercapai 80 pegawai.
 4. Analisis kebutuhan pengembangan SDM Aparatur dengan target 49 SKPD tercapai 49 SKPD.
 5. Analisis kebutuhan Aparatur yang menduduki JFT dengan target 49 SKPD tercapai 49 SKPD.
 6. Development center bagi eselon III dengan target 25 pegawai tercapai 25 pegawai.
 7. Grand design manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk 5 tahun ke depan target 1 Dokumen tercapai 1 dokumen.
 8. Pembentukan assesor penilaian kompetensi teknis aparatur dengan target 10 pegawai tercapai 10 pegawai.
 9. Sertifikasi aparatur di bidang TIK (teknologi Informatika dan Komunikasi) dengan target 20 pegawai tercapai 20 pegawai
 10. Pembekalan jiwa enterpreneurship bagi PNS di lingkungan Pemprov Jatim target II angkatan tercapai II angkatan

- b. Kegiatan perencanaan kepegawaian dan formasi, dianggarkan Rp. 469.198.000,00 terealisasi Rp. 464.426.545,00 atau capaian kinerja keuangan 98,98%, dengan didukung 3 indikator output yaitu :
1. Analis kebutuhan aparatur jabatan fungsional umum target 1 Dokumen tercapai 1 Dokumen. .
 2. Workshop penyusunan bezzeting dan formasi PNS melalui aplikasi e-formasi dengan target 87 SKPD dan Kab/Kota tercapai 87 SKPD dan Kab/Kota .
 3. Sosialisasi pergub tentang jabatan fungsional pelaksana dengan target 49 SKPD tercapai 49 SKPD.

Target semuanya tercapai, artinya rencana dalam penyusunan akan kebutuhan pegawai yang ditetapkan tercapai sesuai dengan harapan.

- c. Kegiatan penyelenggaraan peningkatan disiplin dan kode etik pegawai serta penghargaan, dianggarkan Rp. 388.949.000,00 terealisasi Rp. 385.022.791,00 atau capaian kinerja keuangan 98,99%, dengan didukung 9 (sembilan) indikator output yaitu
1. Bimbingan Teknis pembinaan disiplin pegawai target 1 laporan tercapai 1 laporan
 2. Verifikasi LP2P target 1 Dokumen tercapai 1 Dokumen
 3. Bimbingan teknis LP2P target 1 laporan tercapai 1 Laporan
 4. Konsultasi pelanggaran kepegawaian target 1 dokumen tercapai 1 dokumen
 5. Sidak disiplin pegawai target 1 dokumen tercapai 1 dokumen
 6. Aplikasi e presensi target 1 aplikasi tercapai 1 modul aplikasi

7. Bimbingan teknis peraturan kepegawaian target 1 laporan tercapai 1 laporan
8. Penggandaan peraturan kepegawaian target 1 dokumen tercapai 1 dokumen
9. Penyelesaian pemberian/penolakan izin perceraian dan perkawinan pegawai target 1 dokumen tercapai 1 dokumen

Target ditetapkan tercapai sesuai yang diharapkan, artinya semua kegiatan dalam rangkan pembinaan dan peningkatan disipilin pegawai sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Program Penyelenggaraan Pelayanan Manajemen Aparatur

Program penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur, dengan indicator kinerja prosentase penataan SDM Aparatur sesuai formasi dan kebutuhan, capaian kerjanya adalah 98,8%, artinya didalam proses memenuhi kebutuhan pegawai yang sesuai kebutuhan dan kompetensinya masih belum tercapai, baik dari pengadaan pegawai (CPNS), hasil dari analisis pegawai yang masuk atau mutasi ke Pemerintah Provinsi Jawa Timur, maupun dengan memperdayagunakan pegawai PTT, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pemerintah Provinsi Jawa Timur masih kekurangan pegawai. Program ini dianggarkan Rp. 3.576.566.195,00 terealisasi Rp.3.495.134,142,00 atau capaian kinerja keuangan 97,72%, untuk mendukung 5 kegiatan yang secara rinci masing – masing realisasi per kegiatan terdiri dari realisasi anggaran dan capaian kinerja.

- a. Seleksi rekrutmen pegawai yang transparan dan bebas KKN melalui sistem CAT, dianggarkan Rp. 209.616.145,00 terealisasi Rp. 204.579.645,00 atau capaian kinerja keuangan 97,6%, dengan didukung 5 (lima) indikator output yaitu

1. Penyusunan naskah soal TKB target 1 kali tercapai 0.
2. Pelaksanaan ujian ASN pelamar umum melalui sistem CAT target 1 kali tercapai 0.
3. Pelaksanaan ujian TKD penerimaan calon praja IPDN target 1 kali tercapai 0.
4. Seleksi administrasi pendaftaran dan pengolahan data pelamar umum ASN melalui sistem CAT dengan target 1 Kali pelaksanaan tercapai 0.
5. Seleksi penerimaan calon praja IPDN dengan target 1 Kali pelaksanaan tercapai 0

Target yang ditetapkan tidak seluruhnya tercapai hal ini disebabkan adanya kebijakan moratorium rekrutmen cpns.

- b. Penataan Pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya, dianggarkan Rp. 2.146.582.250,00 terealisasi Rp. 2.106.002.831 atau capaian kinerja keuangan 98,11%, artinya bahwa rencana target kinerja tercapai sesuai dengan harapan. Kegiatan ini didukung 5 (lima) indikator kinerja output yaitu :

1. Persentase pelaksanaan pelantikan dan sertijab dengan target 100 % tercapai 100 %.
2. Persentase penyelesaian pensiun pegawai ASN dengan target 100 tercapai 100 %.
3. Prosentase pegawai penyelesaian proses kenaikan pangkat pegawai ASN Jawa Timur dengan target 100% tercapai 100%
4. Persentase pegawai yang didistribusikan sesuai hasil pemetaan dengan target 100 % pelaksanaan tercapai 98,8%
5. Persentase rekomendasi pejabat struktural hasil evaluasi tim baperjakat dengan target 100 % tercapai 100%.

Target kinerja yang ditetapkan semua tercapai, artinya BKD Provinsi Jawa Timur dalam proses penataan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan sudah berjalan dengan baik.

- c. Seleksi pengisian lowongan jabatan secara terbuka dengan didukung Kegiatan ini dianggarkan Rp. 218.417.750,00 terealisasi Rp. 212.797.411,00 atau capaian kinerja keuangan 97,43% yang didukung 1 (satu) indikator. Indikator kinerja output yaitu :

1. Prosentase penempatan pejabat structural sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan dengan target 100% tercapai 100%,

- d. Penetapan standart kompetensi jabatan dan pola karier didukung Kegiatan ini dianggarkan Rp. 237.679.850,00 terealisasi 213.400.990,00 atau capaian kinerjanya 89,79% didukung 4 (empat) indicator kinerja output yaitu :

1. Penyusunan peraturan gubernur tentang standart kompetensi jabatan di lingkungan Pemerintahan Provinsi Jawa Timur dengan target 1 Pergub tercapai 1 pergub.

2. Pendampingan dan fasilitasi penyusunan standart kompetensi jabatan eselon II dengan target 1 Dokumen pelaksanaan tercapai 1 kali Dokumen.

3. Penyusunan standar kompetensi jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemprov Jatim dengan target 1 dokumen tercapai 1 dokumen

4. Penyusunan Pergub pola karier dengan target 1 dokumen tercapai 1 dokumen.

Target semua capaian kinerjanya memenuhi harapan sesuai dengan yang ditetapkan, artinya target rencana dalam proses penyusunan standart kompetensi jabatan

sesuai dengan harapan khususnya satandar kompetensi jabatan tinggi pratama (JPT)

e. Peningkatan kesejahteraan aparatur, penilaian dan sasaran kinerja pegawai serta penghargaan Kegiatan ini dianggarkan Rp. 764.270.200,00 terealisasi Rp. 758.353.265,00 atau capaian kinerja keuangannya adalah 99,23%, dengan didukung 7 (tujuh) indikator kinerja output yaitu :

1. Bimbingan tekhnis penyusunan SKP dengan target 1 kali tercapai 1 kali.
2. Bimtek pengusulan satya lancana karya satya berbasis WEB dengan target 1 laporan tercapai 1 laporan.
3. Pembekalan kewirausahaan bagi ASN menjelang purna tugas dengan target 1 laporan tercapai 1 laporan.
4. Pengusulan satyalencana karya satya bagi ASN dengan target 1 dokumen tercapai 1 dokumen
5. Evaluasi penilaian kinerja dengan target 1 dokumen tercapai 1 dokumen
6. Aplikasi e-SKP dengan target 1 aplikasi tercapai 1 modul aplikasi.
7. Penganugrahan satyalencana karya satya bagi ASN Jawa Timur dengan target 1 laporann tercapai 1 laporan.

Target yang ditetapkan semuanya tercapai sesuai dengan harapan, artinya BKD Provinsi Jawa Timur dalam proses peningkatan kesejahteraan pegawai, memberikan motivasi berkinerja baik, sudah berjalan dengan baik.

3. Program Pengembangan data informasi

Program pengembangan data informasi, dengan indikator kinerja prosentase database kepegawaian yang berkualitas, relevan, terkini, lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan, capaian kinerjanya adalah 85%, artinya didalam proses meningkatkan kualitas database kepegawaian, mulai dari entri data kepegawaian yang terbaru dan terupdate

Program ini didukung 1 (satu) kegiatan yaitu penguatan system informasi dan pengelolaan database pegawai Program dan kegiatan ini dianggarkan Rp. 1.410.000.000,00 terealisasi Rp. 1.408.952.400,00 atau capaian kinerja keuangan 99,93%, untuk mendukung 1 (satu) kegiatan yang secara rinci masing – masing realisasi per kegiatan terdiri dari realisasi anggaran dan capaian kinerja.

1. Jumlah aplikasi sistem informasi kepegawaian tenaga pendidik dan kependidikan dengan target 1 aplikasi tercapai 1 aplikasi (P3D).
2. Persentase file tata naskah pegawai yang akurat dengan target 100 % tercapai 85 %.

Target capaian kinerjanya semua tercapai sesuai dengan harapan, artinya program dan kegiatan ini tercapai, namun ketika dikaitkan dengan kualitas hasil dari pada informasi tersebut masih belum sesuai dengan harapan dan perlu adanya satu pengembangan aplikasi yang memadai.

a. Permasalahan dan Solusi

Permasalahan secara umum didalam pengelolaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau majemen ASN antara lain: (1) Manpower Planning yang tidak jelas, artinya tidak adanya dasar pijakan yang jelas mengenai jumlah dan distribusi PNS, maupun kebutuhan rencana pegawai yang ideal untuk 5 tahun ke depan, (2) Distribusi pendidikan PNS yang tidak terancang dengan jelas, (3) Desain organisasi, wewenang dan pekerjaan yang tidak jelas dan efisien. (4) Tidak dijalankannya dasar-dasar Manajemen SDM yang professional, artinya mulai penyaringan, seleksi, pemberian reward dan punishment, perencanaan dan evaluasi kinerja, penerapan system performance base pay (system penggajian/pembayaran), maupun *competency based pay* dapat menjadi alternatif yang harus dipertimbangkan. Pola rotasi, promosi dan mutasi hingga pensiun juga masih banyak sekali kelemahan dan perlu untuk dilakukan perombakan yang intensif dan menyeluruh. (5) Penegakan disiplin, integritas dan good governance.

Secara umum permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yaitu ada 1 (satu) program yang bertanggungjawab 2 (dua) kepala bidang, seperti Program pembinaan dan pengembangan aparatur dan program penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur, sehingga didalam pertanggungjawaban capaian kinerja atau kerberhasilan dari pelaksanaan program masih kurang optimal dari sisi pertanggungjawaban capaian kinerja program. Oleh karena itu sebaiknya atau idealnya 1 (satu) Program yang bertanggungjawab keberhasilan pelaksanaan program 1 (satu) kepala Bidang atau setara eselon III.

Berikut disajikan permasalahan dan kendala yang dihadapi terkait dengan program dan kegiatan prioritas utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dan solusi pemecahannya.

1. Program Pembinaan dan pengembangan Aparatur dengan kegiatan:

- a. Meningkatkan kompetensi SDM aparatur dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya.

Permasalahan:

- a) Pelaksanaan ujian dinas/ujian penyesuaian masih belum adanya standart kelulusan, sehingga ujian hanya sebatas legalitas dari pelaksanaan ketentuan yang ada.
- b) Belum adanya perencanaan yang ideal akan kebutuhan JFU (jabatan pelaksana) maupun JFT.
- c) Kurangnya kewenangan di dalam pengembangan atau development center bagi eselon III.
- d) Pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur belum adanya badan sertifikasi, sehingga untuk menjadikan PNS yang memiliki kompetensi di bidang IT dan bersertifikasi masih belum optimal. Hal ini sesuai dengan UU No 5 tahun 2004 dan UU No 23 tahun 2014 ada 4 (empat) kompetensi yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi sosio kultural dan kompetensi pemerintahan.

Solusi:

- a) Pada penentuan evaluasi kelulusan peserta (pegawai), khususnya pegawai yang selanjutnya mempunyai pangkat dan golongan tinggi (III/d ke atas) dan mempunyai peluang pola karier untuk menduduki jabatan structural, perlu dibuatkan aturan/pedoman penilaian prestasi bagi pegawai yang akan menduduki jabatan tertentu yang objektif dan transparan, menyusun standart kelulusan.

- b) Menyusun perencanaan akan kebutuhan pegawai yang ideal, baik itu akan kebutuhan JFU (jabatan pelaksana) maupun JFT selama 5 tahun ke depan.
 - c) Memperkuat peranan BKD Provinsi Jawa Timur di dalam pengembangan atau development center bagi eselon III, bahkan diperlukan UPT khusus uji kompetensi bagi pegawai yang akan menduduki eselon tertentu.
 - d) Dalam rangka menjadikan PNS atau ASN sebagai profesi, seharusnya Pemerintah Provinsi Jawa Timur membentuk semacam badan sertifikasi pegawai terutama diperuntukan PNS yang ada di Jawa Timur di segala bidang. Hal ini sesuai dengan UU No 5 tahun 2004 dan UU No 23 tahun 2014 ada 4 (empat) kompetensi yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi sosio kultural dan kompetensi pemerintahan.
- b. Perencanaan kepegawaian dan formasi

Permasalahan:

- a) Belum ada perencanaan pegawai berbasis jabatan untuk 5 (lima) tahun kedepan.
- b) Belum sinkron kebutuhan pegawai (bezzeting pegawai) setiap SKPD dengan perencanaan yang dilakukan oleh BKD Provinsi Jawa Timur.
- c) Belum adanya kekuatan hukum/produk hukum yang mendukung perencanaan akan kebutuhan pegawai.

Solusi:

- a) Perlunya adanya perencanaan kebutuhan pegawai berbasis jabatan untuk 5 (lima) tahun kedepan.
- b) Mensinkronkan kebutuhan pegawai (bezzeting pegawai) setiap SKPD dengan perencanaan kebutuhan pegawai yang dilakukan oleh BKD Provinsi Jawa Timur dan ditetapkan sebagai peraturan/pedoman.

- c) Perlunya kekuatan hukum/produk hukum yang tinggi (setingkat perda) untuk mendukung perencanaan akan kebutuhan pegawai di Pemerintah Provinsi Jawa Timur maupun di Pemerintahan Kabupaten/kota se-Jawa Timur, baik itu struktur organisasi, nomenklatur jabatan, sehingga akan mempermudah kordinasi.
- c. Penyelenggaraan peningkatan disiplin dan kode etik pegawai, serta penghargaan,

Permasalahan:

- a) Kurang optimalnya penegakan disiplin pegawai, hal ini sanksi bagi pegawai yang belum melaporkan harta kekayaan, LP2P, maupun datang terlambat belum optimal.
- b) Kurangnya pengawasan audit internal, baik itu menyangkut permasalahan kepegawaian atau audit kepegawaian (non keuangan) maupun permasalahan keuangan.
- c) Minimnya dana atau anggaran oleh Pemerintah Provinsi Jawa Timur (Bappeda) dalam rangka pemberian penghargaan bagi PNS yang akan purna tugas agar meningkat harapan hidup PNS yang akan purnah tugas tersebut.

Solusi:

- a) Penegakan hukuman atau sanksi bagi pegawai yang melanggar disiplin pegawai, baik dari hal yang kecil seperti terlambat masuk kerja, tidak melaporkan harta kekayaan bagi pejabat eselon III ke atas, melaporkan LP2P dengan benar, sampai dengan hal-hal pelanggaran yang berat.
- b) Memperkuat peran audit internal disetiap SKPD, bahkan seharusnya setiap SKPD harusnya dibentuk tim audit internal untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran, terutama menyangkut permasalahan

kepegawaian atau audit kepegawaian (non keuangan) maupun permasalahan keuangan.

- c) Pemerintah Provinsi Jawa Timur dalam hal ini Bappeda mendukung dalam hal penyediaan dana yang cukup untuk memberikan penghargaan bagi PNS yang akan purna tugas melalui pembekalan kewirausahaan bagi PNS yang akan purna tugas di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

2. Program penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur dengan kegiatan :

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

Permasalahan :

Pemerintahan pusat hal ini dari Kementerian PAN dan RB dengan surat Menteri PAN dan RB Nomor: B/2163/M.PAN-RB/06/2015, tentang penundaan penambahan pegawai ASN 2015, sehingga Pemerintah Provinsi Jawa Timur, dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur *tidak melakukan Rekrutmen CPNS*..

Solusi :

Dalam rangka untuk pemenuhan akan kebutuhan pegawai, BKD telah mengusulkan formasi khusus untuk memenuhi kebutuhan akan dokter spesialis, umum dan gigi, memfasilitasi IPDN Jawa Timur yang lulus untuk magang di Pemerintah Provinsi Jawa Timur, mengevaluasi dan menganalisa serta memperdayagunakan Pegawai Tidak Tetap (PTT) atau Pegawai Tidak Tetap dengan Perjanjian Kerja (PTT-PK) khususnya pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) atau pada Rumah sakit umum milik Pemerintah Provinsi Jawa Timur, demikian juga untuk seleksi IPDN diambil oleh pemerintah pusat.

- b. Penataan pegawai sesuai kebutuhan dan kompetensinya.

Permasalahan:

- a) Belum tersusunnya standart kompetensi (manajerial, tehnik, sosio kultural, dan pemerintahan) di dalam proses penataan dan pendistribusian pegawai.
- b) Pelaksanaan penataan dan pendistribusian pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi dan hasil analisis kebutuhan jabatan di masing-masing SKPD.

Solusi :

- a) Perlunya adanya pedoman dan standart kompetensi (manajerial, tehnik, sosio kultural, dan pemerintahan) di dalam proses penataan dan pendistribusian pegawai, terutama bagi pegawai yang akan mutasi ke Pemerintahan Jawa Timur.
 - b) Pelaksanaan penataan pegawai, khususnya dalam pendistribusian pegawai harus berpedoman pada rencana kebutuhan pegawai, baik sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan pegawai.
- c. Seleksi Pengisian lowongan jabatan secara terbuka.

Permasalahan:

- a) Minimnya pendaftar karena etika dan budaya ewuh pakewuh perasaan malu jika gagal dan adanya anggapan kurang kredibel.
- b) Belum adanya standart penilaian yang objektif didalam menentukan dan menetapkan pegawai di dalam jabatan.
- c) Belum adanya standart kompetensi pegawai setelah Undang-Undang ASN diberlakukan.

Solusi:

- a) Diumumkan secara luas, tidak hanya di kalangan Pemerintah Provinsi Jawa Timur akan tetapi juga pemerintah kabupaten/kota- se Jawa Timur, serta

mempermudah syarat dan prasaratan dan diumumkan secara objektif dan transparan.

b) Disusun pedoman/standart penilaian yang objektif didalam menentukan dan menetapkan pegawai di dalam jabatan.

c) Disusun standart kompetensi jabatan pegawai setelah Undang-Undang ASN diberlakukan.

d. Penetapan standart kompetensi jabatan dan pola karier,

Permasalahan:

a) Belum tersusunnya standart kompetensi jabatan dan pola karier pegawai untuk Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana.

b) Penerapan pola karier di setiap lingkup SKPD masih belum optimal

Solusi:

a) Perlu adanya regulasi aturan tentang penetapan standart kompetensi jabatan dan pola karier pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur

b) Adanya sosialisasi penerapan sistem pola karier pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur

e. Peningkatan kesejahteraan aparatur, penilaian dan sasaran kinerja pegawai, serta penghargaan,

Permasalahan:

a) Kurangnya motivasi PNS yang akan purna tugas untuk diberi pelatihan dan pembekalan kewirausahaan.

b) Belum ada standar kesejahteraan yang sesuai prestasi/kinerja masing-masing PNS

c) Belum adanya standart hasil kinerja sesuai jabatan,

d) Belum adanya kebijakan atau aturan dalam hal pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.

Solusi:

- a) Memberikan motivasi bagi PNS yang akan purna tugas untuk diberi pelatihan dan pembekalan kewirausahaan, setelah benar-benar PNS itu pensiun atau memberikan harapan hidup lebih lama, baik berupa permodalan usaha, maupun jaringan kerja .
- b) Menyusun standar prestasi/kinerja masing-masing PNS untuk dijadikan dasar dalam memberikan penghargaan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- c) Menyusun standart hasil kinerja sesuai jabatan bagi pegawai dan dikaitkan dengan pemberiaan tunjangan-tunjangan atau penghargaan lainnya.
- d) Disusun pedoman atau aturan tentang kebijakan pemberiaan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi berupa umroh, naik haji, dan penghargaan lainnya.

3. Program pengembangan data dan informasi dengan kegiatan:

- a. Penguatan sistem informasi dan pengelolaan database pegawai,

Permasalahan:

- a) Database kepegawaian belum sepenuhnya terintegrasi secara online dengan SKPD dan Kabupaten/Kota, maupun pemerintah pusat.

Solusi:

- a) Perlu adanya pengembangan data kepegawaian dan akurasi data yang akurat sehingga dapat menjadikan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat data kepegawaian di Jawa Timur.

BAB IV

P E N U T U P

A. KESIMPULAN

Penyusunan Laporan Evaluasi Internal Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur merupakan pertanggungjawaban dari penggunaan anggaran program dan kegiatan yang dilaksanakan guna tercapainya perencanaan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif.

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

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

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

B. PERMASALAHAN

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

- c. Belum ditetapkannya Peraturan Gubernur tentang pola karir dalam rangka pengembangan karir ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur

2. Meningkatnya kualitas data pegawai yang akurat

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

3. Meningkatnya disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN

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

C. TINDAK LANJUT

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

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

2. Sasaran Meningkatnya kualitas data pegawai yang akurat

Mengintegrasikan pengembangan E-MASTER dengan SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur Provinsi Jawa Timur untuk mendapatkan data yang akurat terupdate dan dapat dipertanggungjawabkan dan juga pengembangan layanan kepegawaian yang berbasis elektronik E-PAKET (Pelayanan Kepegawaian Terpadu) kepada semua ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

3. Sasaran Meningkatkan disiplin dan penilaian kinerja pegawai ASN

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

Surabaya, Desember 2016

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR**

ttd

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

Pembina Utama Madya
NIP. 19580227 198503 1 007