

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 2009 – 2014 merupakan Rencana Strategis yang di susun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah serta berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009 – 2014, hal ini sesuai Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang menyatakan bahwa setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah menyusun Rencana Strategis yang selanjutnya di sebut Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Penyusunan Renstra ini juga dimaksudkan agar dapat mengarahkan seluruh program dan kegiatan yang senantiasa berorientasi pada hasil (*oriented result*) yang ingin dicapai sampai dengan tahun 2014 dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul sekaligus juga memuat visi, misi, tujuan, sasaran, arah kebijakan dan strategi serta program dan kegiatan pokok yang akan dilaksanakan sampai dengan tahun 2014.

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

Berkaitan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan instrumen pertanggungjawaban, Renstra ini merupakan langkah awal untuk melaksanakan program kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagaimana ketentuan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 10 Tahun 2008, dan sekaligus langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah sebagaimana ketentuan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999.

B. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009 – 2014 dimaksudkan agar Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, regional, nasional dan global sehingga di samping tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia, juga mampu berkarya dan berkembang dalam rangka meningkatkan kinerja profesionalnya.

Adapun tujuan disusunnya Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009 – 2014 adalah untuk: (1) menjabarkan arahan RPJMD Provinsi Jawa Timur Tahun 2009 - 2014 ke dalam rencana satuan kerja pemerintah daerah/instansional; (2) menjabarkan visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 2009–2014 ke dalam tujuan, sasaran dan program kerja operasional; (3) menyediakan dokumen rencana pembangunan jangka menengah sebagai bahan penyusunan rencana kerja atau rencana kinerja tahunan; (4)

menentukan strategi untuk: pengelolaan keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja dan produktivitas serta menjamin efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.

C. Landasan Penyusunan

Landasan hukum penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009–2014 adalah :

- (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, khususnya pasal 7 ayat (1) : “Renstra-SKPD memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif”;
- (2) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
- (3) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, khususnya Bab IV Arah, Tahapan dan Prioritas Pembangunan Jangka Panjang, yang terkait dengan reformasi birokrasi disebutkan bahwa "Pembangunan aparatur negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, di pusat maupun di daerah, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang-bidang lainnya";
- (4) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
- (5) Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- (6) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah di ubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
- (7) Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara RI Nomor: 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- (8) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2005-2025
- (9) Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 38 tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009– 2014.

D. Tata Urut Penulisan

Dokumen RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009 – 2014 disusun dengan tata urut sebagai berikut :

- (1) Bab 1 berisi uraian pendahuluan, yang secara rinci berisi uraian penjelasan umum penyusunan Renstra, maksud dan tujuan disusunnya Renstra, landasan hukum penyusunan Renstra dan tata urut penyusunan renstra;
- (2) Bab 2 berisi gambaran pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur;
- (3) Bab 3 berisi isu-isu strategis berdasarkan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur;
- (4) Bab 4 berisi uraian visi, misi, tujuan dan sasaran, strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009- 2014;
- (5) Bab 5 berisi rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif;
- (6) Bab 6 adalah merupakan bab penutup yang berisi uraian tentang indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang mengacu pada tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur 2009-2014.

BAB 2
GAMBARAN PELAYANAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

A. Tugas Pokok dan Fungsi

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

Dalam pelaksanaannya, kedudukan Badan Kepegawaian Daerah sebagai unsur pendukung Gubernur dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang kepegawaian daerah, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, dengan fungsi antara lain:

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

Struktur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur terdiri atas:

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat;
3. Bidang Dokumentasi dan pengolahan Data Pegawai;
4. Bidang Formasi dan pengembangan Pegawai;
5. Bidang Mutasi Pegawai;
6. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;
7. UPT Badan;
8. Kelompok Jabatan Fungsional.

Dengan masing-masing uraian tugas sebagai berikut:

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

Dengan fungsi:

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

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

Dengan fungsi:

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

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

Dengan fungsi:

- a. Pelaksanaan penyusunan rencana kegiatan administrasi penyusunan formasi, pengadaan, pendidikan dan pelatihan sesuai program yang ditetapkan;
- b. Pelaksanaan penyusunan pemetaan potensi pegawai;
- c. Pelaksanaan penyusunan formasi, pengadaan, Pendidikan dan Pelatihan serta pengembangan kompetensi pegawai;
- d. Pelaksanaan penyusunan perumusan kebijakan pengisian formasi dan pengadaan serta pengembangan karier pegawai;
- e. Pelaksanaan koordinasi penyusunan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan dengan instansi terkait;
- f. Pelaksanaan upaya pengembangan dan peningkatan kompetensi pegawai dan pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

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

Sedangkan fungsinya:

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

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

Dengan fungsi:

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

B. Gambaran Pelayanan

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

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

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang sebelumnya sudah melaksanakan pembenahan berkelanjutan dalam pelayanan kepegawaian khususnya dalam proses sistem administrasi kenaikan pangkat, mutasi dan pensiun dengan menerapkan standar manajemen mutu pelayanan hingga memperoleh pengakuan melalui penghargaan ISO 9001-2000, 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.

a. Jenis-jenis Pelayanan

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

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

b. Permasalahan

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

1. Masalah Perlunya Konsistensi Program

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

2. Masalah Pengembangan Budaya Kerja

Kendala internal yang dihadapi dalam upaya mewujudkan misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur bersumber juga pada belum optimalnya penerapan nilai-nilai budaya kerja terutama budaya pelayanan sebagai satu sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang disepakati dan dijadikan pedoman tingkah laku. Akibatnya berbagai masalah yang berhubungan dengan adaptasi eksternal dan

integrasi internal belum sepenuhnya mengarah kepada perubahan sikap dan perilaku serta motivasi kerja untuk menciptakan iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktifitas yang diharapkan.

3. Masalah Peningkatan Koordinasi Internal

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

4. Masalah Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Aparatur

Peningkatan kualitas dan kapasitas sumber daya aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mendesak untuk dilaksanakan agar tetap mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang terus berkembang sesuai dinamika perubahan. Kompetensi aparatur yang perlu mendapat perhatian adalah terutama dalam aspek E 3. *Pertama*; pemberdayaan (*empower*) yaitu memberi kesempatan agar mampu mengembangkan bakat dan keterampilan dan kontribusinya pada institusi dan masyarakat. *Kedua*; pembelajaran (*educate*) yaitu bekal pembelajaran untuk menambah pengetahuan dalam menciptakan lingkungan yang dinamis. *Ketiga*; pencerahan (*enlighten*) yaitu membuka wawasan PNS untuk berpikir maju dan kreatif yang mengarah pada peningkatan kinerja organisasi.

5. Masalah Optimalisasi Hasil Program dan Kegiatan

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

C. Capaian Kinerja

Capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan RENSTRA tahun sebelumnya, dapat dijelaskan bahwa hasil evaluasi terhadap program kegiatan Badan Kepegawaian Daerah (baca: Biro Kepegawaian) pada tahun 2008 menunjukkan bahwa belum seluruh program kegiatan mencapai sasaran yang ditetapkan. Hal ini antara lain dikarenakan program atau kegiatan yang ada belum sepenuhnya menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia, yaitu pendekatan yang memandang seluruh siklus pengembangan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, pemanfaatan, pembinaan kepegawaian hingga penetapan imbalan sebagai suatu proses integral yang tidak terpisahkan.

Namun demikian, sebagian besar program kegiatan telah berhasil memasuki tahap inisiasi dari proses pembangunan aparatur, dan pada tahap berikutnya diharapkan dapat dilanjutkan dengan percepatan perubahan yang lebih tinggi.

BAB 3

ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

A. DINAMIKA PERKEMBANGAN LINGKUNGAN STRATEGIS

1. Perubahan Perkembangan Kebijakan Pembangunan Daerah

Secara umum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Provinsi Jawa Timur 2009-2014 telah diidentifikasi 18 (delapan belas) permasalahan pembangunan daerah yang dihadapi dalam lima tahun ke depan, salah satu diantaranya adalah reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan publik.

Permasalahan tersebut adalah belum tuntasnya reformasi birokrasi antara lain ditandai dengan masih tingginya tingkat penyalahgunaan wewenang, banyaknya praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), dan masih lemahnya pengawasan terhadap kinerja aparatur pemerintah provinsi Jawa Timur yang merupakan cerminan dari kondisi kinerja birokrasi yang masih jauh dari harapan.

Sedangkan permasalahan dalam peningkatan pelayanan publik antara lain ditandai dengan; *Pertama*; kurangnya respon terhadap berbagai keluhan, aspirasi, maupun harapan masyarakat, bahkan diabaikan. *Kedua*; kurangnya penyampaian berbagai informasi kepada masyarakat, bahkan tidak sampai sama sekali. *Ketiga*; kurangnya aksesibilitas yaitu lokasi berbagai unit pelaksana pelayanan publik jauh dari jangkauan masyarakat, sehingga menyulitkan masyarakat yang membutuhkan pelayanan. *Keempat*; kurangnya koordinasi berbagai unit pelayanan yang terkait, tidak mampu mengembangkan koordinasi, sehingga terjadi tumpang tindih dan pertentangan kebijakan. *Kelima*; terlalu birokratis, di mana pelayanan terutama perijinan, umumnya dilakukan melalui proses berbagai level, sehingga waktu penyelesaiannya menjadi sangat lama. Dan, *keenam*; inefisiensi yaitu persyaratan yang harus dipenuhi masyarakat sering tidak relevan dengan pelayanan yang diberikan.

Oleh karena itu, mewujudkan percepatan reformasi birokrasi, dan meningkatkan pelayanan publik menjadi salah satu agenda utama dari 9 (Sembilan) agenda prioritas Gubernur Jawa Timur 2009-2014.

2. Perkembangan Sosial Politik

Penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah yang ditumpangi bahkan di dominasi oleh muatan dan kepentingan politik cenderung mindistorsi pembinaan karier pegawai negeri sipil, terutama akan lebih kentara dalam pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian jabatan karier pada level manajerial tertentu yang tidak lagi berdasarkan pada kompetensi dan merupakan celah rawan terhadap campur tangan kekuatan politik serta kekuatan tertentu lainnya, namun demikian seiring dengan perkembangan waktu dan akan diberlakukannya Undang Undang tentang Aparatur Sipil Negara pembinaan karier dan penetapan suatu jabatan akan lebih terbuka dan transparan berdasarkan pada kemampuan, kompetensi, dan prestasi seorang pegawai negeri sipil.

Hal ini tentunya akan mengakibatkan perubahan dan orientasi pelayanan yang dijalankan dan dilaksanakan untuk kepentingan masyarakat menjadi lebih besar dan tidak lagi cenderung ke arah orientasi yang sifatnya politis dan pada gilirannya akan melahirkan birokrasi yang reformis demi kepentingan masyarakat dan kesejahteraan masyarakat.

3. Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi

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

B. ANALISIS ISU-ISU STRATEGIS

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

1. Lingkungan Internal

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

a. Faktor Kekuatan Organisasi:

- 1) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai Perangkat Daerah yang membantu Gubernur dalam penyelenggaraan pelaksana manajemen pegawai negeri sipil daerah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, memungkinkan untuk melaksanakan peningkatan kinerja pelayanannya di bidang perencanaan, pembinaan, pengembangan dan pemberdayaan, serta peningkatan kesejahteraan sumber daya aparatur;
- 2) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang sebelumnya telah menerapkan "Sistem Manajemen Mutu" bertaraf internasional ISO 9001 : 2000, memungkinkan seluruh elemen organisasi kembali bertekad mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian yang mengedepankan sistem manajemen modern;
- 3) Sumber daya aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, siap untuk mendukung pengelolaan program manajemen pegawai negeri sipil yang profesional dan berbasis kompetensi;
- 4) Mantapnya koordinasi fungsional Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dengan Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen lainnya (Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Sekretariat Kabinet, Kementerian Sekretariat Negara, Badan Kepegawaian Negara, PT. Taspen (Persero),

Bapertarum PNS) dan Pemerintah Kabupaten/Kota maupun instansi terkait lainnya memungkinkan berfungsinya seluruh elemen organisasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan programnya.

b. Faktor Kelemahan Organisasi:

- 1) Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur belum mengakomodasi secara optimal fungsi-fungsi yang dibutuhkan bagi penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang profesional dan berbasis kompetensi;
- 2) Kurang kuatnya kemandirian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam penyediaan Sumber Daya Manusia Aparatur yang sesuai dengan kebutuhan untuk mewujudkan profesionalisme penyelenggaraan manajemen sumber daya aparatur pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota di Jawa Timur;
- 3) Belum optimalnya perencanaan kinerja tahunan penyelenggaraan program-program kegiatan yang berorientasi pada target sasaran strategis guna mewujudkan tujuan strategis;
- 4) Masih lemahnya aspek pengawasan dan pengendalian pelaksanaan program guna mewujudkan *outcomes*, dan belum optimalnya evaluasi pelaksanaan kegiatan guna mengetahui dampak kegiatannya guna memenuhi tuntutan kualitas perencanaan dan pengembangan bagi Badan Kepegawaian Daerah;
- 5) Belum terbangunnya integrasi sistem informasi manajemen kepegawaian secara menyeluruh yang dapat mendukung penyelenggaraan dan pengelolaan manajemen kepegawaian;
- 6) Belum optimalnya dukungan fasilitas pelayanan, sarana dan prasarana bagi penyelenggaraan manajemen kepegawaian.

2. Lingkungan Eksternal

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

a. Faktor Peluang Organisasi:

- 1) Meningkatnya kepercayaan dari pemerintah provinsi Jawa Timur kepada Badan Kepegawaian Daerah untuk melaksanakan manajemen sumber daya aparatur terkait dengan pelaksanaan penilaian kompetensi pegawai negeri sipil dalam menduduki setiap jabatan struktural di lingkungan pemerintah provinsi Jawa Timur;
- 2) Semakin mantapnya kebijakan pemberdayaan sumber daya aparatur yang memberi arahan pentingnya penggunaan pendekatan manajemen sumber daya manusia (SDM) aparatur guna meningkatkan kapasitas SDM aparatur sebagai proses integral yang tidak terpisahkan;
- 3) Semakin menguatnya tuntutan masyarakat terhadap aparatur pemerintah yang profesional dan berwawasan global.

b. Faktor Tantangan Organisasi:

- 1) Masih cukup luasnya cakupan pelayanan bidang manajemen sumber daya aparatur guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) yang masuk katagori strategis tetapi belum mendapatkan perhatian untuk menjadi program dan kegiatan operasional Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur;
- 2) Belum terintegrasinya sistem pengembangan karier dengan sistem pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur;
- 3) Semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta informasi yang menuntut pemenuhan standar kompetensi aparatur dalam upaya menciptakan tata pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa.

BAB 4

VISI, MISI, DAN TUJUAN

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

VISI RPJPD 2005-2025

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

Pengertian terhadap

Visi tersebut mengandung pengertian bahwa dalam 20 tahun mendatang Provinsi Jawa Timur diharapkan mampu berkembang menjadi provinsi yang aktivitas utama ekonominya berbasis agrobisnis dari hulu, sektor budi daya (*on farm*) sampai hilir (*off farm*), yang didukung kondisi pasar, permodalan, infrastruktur agrobisnis, lembaga perbankan dan non bank, kelembagaan petani, pendidikan dan pelatihan, BUMN, serta mampu tumbuh menjadi tulang punggung perekonomian dalam rangka mengurangi kemiskinan, pengangguran dan kesenjangan antar wilayah serta mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang lebih baik. Perwujudan kondisi tersebut didukung oleh tata pemerintahan yang baik, kepastian hukum dan HAM, pelestarian sumberdaya alam dan lingkungan hidup, akses terhadap kualitas pelayanan social dasar yang terjangkau, kualitas sumber daya manusia dan infrastruktur dasar public yang memadai serta terjaminnya ketentraman dan ketertiban.

MISI RPJPD 2005-2025

Visi pembangunan tersebut dicapai melalui misi yang terdiri

1. **Mengembangkan Perekonomian Modern Berbasis Agrobisnis**, dicapai dengan cara mendorong pergeseran Agrobisnis dari berbasis pada keunggulan komparatif (*comparative advantage*) ke arah Agrobisnis yang didorong oleh keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) melalui pengembangan modal dan peningkatan kemajuan teknologi pada setiap sub-sistemnya, serta peningkatan kemampuan sumber daya manusia.
2. **Mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Handal, Berakhlak Mulia dan Berbudaya**, dicapai dengan cara meningkatkan kualitas masyarakat
3. Jawa Timur yang berakhlak, berpendidikan, berdaya, inovatif, dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
4. **Mewujudkan Kemudahan Memperoleh Akses Untuk Meningkatkan Kualitas Hidup**, dicapai dengan cara mengurangi kesenjangan sosial, kemiskinan, pengangguran melalui kemudahan memperoleh akses terhadap berbagai bentuk pelayanan sosial dasar masyarakat yang berkualitas.
5. **Mengoptimalkan Pemanfaatan Sumber Daya Alam dan Buatan** dicapai

6. dengan cara menjaga keseimbangan antara ketersediaan dan pemanfaatan sumber daya alam dan lingkungan hidup melalui penataan ruang yang berkelanjutan.
7. **Mengembangkan Infrastruktur Bernilai Tambah Tinggi**, dicapai dengan cara pembangunan sarana dan prasarana wilayah untuk mendorong pengembangan kawasan pusat-pusat produksi (agropolitan) dan distribusi (metropolitan) serta mengurangi ketimpangan antar wilayah.
8. **Mengembangkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik** dicapai dengan cara membangun transparansi, akuntabilitas dan partisipasi masyarakat serta peningkatan kinerja pelayanan publik yang didukung profesionalisme aparatur, stabilitas politik, ketentraman dan ketertiban serta konsistensi dalam penegakan hukum dan HAM.

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

a. RPJPD I (2005-2009) :

Peningkatan produksi pertanian dalam rangka mendukung swasembada pangan nasional, pemenuhan pasar dan ketahanan pangan termasuk peternakan, perkebunan, kehutanan serta perikanan dan kelautan.

b. RPJPD II (2010-2014) :

Peningkatan kuantitas dan kualitas serta menjamin kontinuitas produk pertanian dalam rangka pemenuhan pasar dan ketahanan pangan. Peningkatan sarana prasarana pertanian & pedesaan. Pembangunan Pasar Induk Agribisnis Optimalisasi pemanfaatan hutan untuk diversifikasi usaha, dan mendukung produksi pangan. Optimalisasi pemanfaatan sumber kekayaan laut secara berkelanjutan.

c. RPJPD III (2015-2019) :

1. Pengembangan kualitas produk dalam rangka peningkatan daya saing produk di pasar lokal dan regional dan ketahanan pangan.
2. Pemantapan sarana prasarana pertanian dan pedesaan.
3. Pemanfaatan hutan lestari untuk diversifikasikan usaha, dan mendukung produksi pangan.
4. Penguatan agrobisnis berbasis keunggulan komperative menuju agrobisnis berbasis keunggulan kompetitif.
5. Penguatan akses pasar dengan menjaga kelangsungan mekanisme pasar yang sehat serta lebih mengutamakan perlindungan usaha masyarakat lemah.

d. RPJPD IV (2020-2025) :

1. Keberlanjutan pengembangan kualitas produk dalam rangka peningkatan daya saing produk di pasar lokal, regional dan internasional dan ketahanan pangan.
2. Penguatan dan pelestarian sarana prasarana pertanian dan pedesaan.
3. Keberlanjutan pemanfaatan hutan lestari untuk diversifikasi usaha, dan mendukung produksi pangan.

4. Keberlanjutan penguatan agrobisnis berbasis keunggulan komperative menuju agrobisnis berbasis keunggulan kompetitif.

Selanjutnya Pemerintah Provinsi menetapkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 38 Tahun 2009 tentang RPJMD Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2014, dan dijabarkan ke dalam Rencana Kerja Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang akan menjadi pedoman bagi penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

VISI RPJMD 2009-2014

Visi pembangunan yang ditetapkan Pemerintah provinsi Jawa Timur dalam RPJMD 2009-2014 adalah:

Terwujudnya Jawa Timur yang Makmur dan Berakhlak dalam Kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia

Pengertian terhadap tiga kata kunci yaitu makmur, berakhlak, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah sebagai berikut:

a. Makmur

Yang dimaksud makmur adalah masyarakat yang berkeadilan, bermartabat, dan terpenuhi hak-hak dasarnya, bebas mengemukakan pikiran dan pendapat, bebas dari ketakutan dan belenggu diskriminasi, bebas dari penindasan, dengan sumber daya manusia yang berkualitas secara fisik, psikis maupun intelektualitas.

b. Berakhlak

Yang dimaksud berakhlak adalah masyarakat Jawa Timur yang makmur dan sejahtera perlu dibarengi peningkatan kesalehan sosial (kualitas pemahaman agama dan kehidupan beragama) yang diimplementasikan secara sosial dalam kehidupan sehari-hari. Kemuliaan akhlak akan menuntun individu lebih mampu mengembangkan kerukunan hidup antar-umat beragama, memahami dan mengamalkan prinsip-prinsip kebersamaan, kesediaan menolong sesama, dan berdemokrasi, sehingga tercipta harmoni sosial dalam kehidupan masyarakat sehari-hari.

c. Dalam kerangka NKRI

Yang dimaksud dengan dalam kerangka NKRI adalah penegasan komitmen terhadap konsep negara kebangsaan Indonesia yang telah menjadi ketetapan seluruh rakyat Indonesia ketika mendirikan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

MISI RPJMD 2009-2014

Visi pembangunan tersebut dicapai melalui misi yaitu:

Mewujudkan Makmur bersama Wong Cilik

melalui APBD untuk Rakyat

Sejalan dengan RPJPD 2005-2025 dan RPJMD 2009-2014, kebijakan manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin tugas pemerintahan dan pembangunan sesuai amanat Undang-Undang 43 tahun 1999. Kebijakan manajemen PNSD tersebut selanjutnya diselenggarakan sesuai Rencana Strategis BKD 2009-2014 yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, serta program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

VISI Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Dalam upaya menyikapi permasalahan dan isu-isu strategis serta tantangan perubahan dan perkembangan yang terjadi berdasarkan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, maka diperlukan visi agar mampu mengarahkan penyelenggaraan manajemen pegawai negeri sipil dalam rangka mendukung kebijakan Gubernur Jawa Timur dalam pencapaian tujuan pembangunan daerah 2009-2014, adapun VISI Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur adalah:

“Mewujudkan Aparatur Birokrasi Jawa Timur Bersih dan Profesional yang Makmur dan Berakhlak”

Perumusan visi tersebut berlandaskan atas pemikiran strategis sebagai berikut:

1. Amanat Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian Pasal 3 ayat (1) Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan.
Pasal 7 ayat (1) setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya.
Pasal 34 A: Untuk kelancaran pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dibentuk Badan Kepegawaian Daerah yang merupakan perangkat Daerah.
2. Arah dan Kebijakan Gubernur Jawa Timur yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Provinsi Jawa Timur 2009-2014: Meningkatkan budaya kerja aparatur yang bermoral, profesional, produktif dan bertanggung jawab; Menata dan meningkatkan kapasitas sumber daya manusia aparatur agar lebih profesional sesuai tugas dan fungsi untuk memberikan pelayanan yang terbaik (*prima*) kepada masyarakat; Meningkatkan kesejahteraan pegawai dan pemberlakuan sistem karier berdasarkan prestasi (*merit system*); Meningkatkan kualitas pelayanan publik terutama pelayanan dasar, pelayanan umum dan pelayanan unggulan; Meningkatkan transparansi, partisipasi dan mutu melalui peningkatan akses dan selebaran informasi.

MISI Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

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

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

”Memberikan Kontribusi yang Optimal demi Terwujudnya SDM Aparatur Profesional dan Sejahtera Melalui Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Berkualitas”

Guna lebih memantapkan pelaksanaan pembangunan Sumber Daya Manusia Aparatur dan untuk mewujudkan SDM Aparatur yang profesional, sejahtera dan memiliki kompetensi pada bidangnya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur berupaya menyelenggarakan manajemen kepegawaian yang berkualitas, maka dirumuskanlah tujuan dan sasaran yang hendak dicapai sebagai berikut :

Tujuan

- a. Mewujudkan PNS yang memiliki pengetahuan, keterampilan, disiplin, perilaku kerja produktif yang amanah, dan berdedikasi tinggi;
- b. Mewujudkan perubahan perilaku, pola pikir PNS, dan budaya kerja yang lebih baik, bersih, berwibawa, dan profesional dalam rangka meningkatkan pelayanan publik di bidang kepegawaian;
- c. Mewujudkan penataan SDM Aparatur yang ideal sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi (Right Sizing);
- d. Meningkatkan motivasi kerja dan remunerasi SDM Aparatur berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja;
- e. Mewujudkan seleksi penerimaan CPNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang transparan, bebas KKN, dan akuntabel sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- f. Mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat Informasi Kepegawaian di Jawa Timur.

Sasaran

- a. Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur yang profesional, integritas dan disiplin tinggi;
- b. Meningkatnya dan pengembangan kualitas pelayanan di bidang kepegawaian melalui nilai-nilai budaya kerja dan etika pelayanan;
- c. Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja (ABK);
- d. Meningkatnya kesejahteraan SDM Aparatur melalui pembinaan, pembekalan, pemberian reward, kajian peraturan kepegawaian, dan kode etik pegawai;
- e. Meningkatnya kualitas pengadaan CPNS yang transparan, bebas KKN, dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- f. Meningkatnya kualitas Informasi Kepegawaian di Provinsi Jawa Timur.

Strategi dan Arah Kebijakan

Untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 2009-2014 yang telah dirubah, di susun strategi sebagai berikut:

- a. Peningkatan kualitas SDM Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui pendidikan dan latihan atau In House Training, pembinaan kedisiplinan pegawai, dan pemberian sanksi terhadap PNS yang melakukan KKN;
- b. Peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian yang semakin mudah, cepat, murah, bebas KKN, dan tidak diskriminatif, terutama meningkatkan kompetensi tenaga pelayanan;
- c. Peningkatan kualitas penataan SDM Aparatur agar sesuai dengan kebutuhan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya agar berjalan dengan efektif dan efisien;
- d. Peningkatan kesejahteraan bagi PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui pembinaan, perbaikan penghasilan, dan pembekalan, serta perbaikan system pemberian reward;
- e. Peningkatan dan perbaikan secara berkesinambungan dalam system pengadaan atau rekrutmen CPNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur;
- f. Peningkatan koordinasi, sinkronisasi, dan simplikasi data informasi kepegawaian di Provinsi Jawa Timur dan pengembangan sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berbasis komputer,

Untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program lima tahun dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2009-2014 dan terkait dengan agenda Bapak Gubernur Jawa Timur, salah satunya yaitu percepatan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik ada 4 (empat) isu strategis yang perlu mendapat perhatian yaitu:

- 1) Upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur atau PNS yang profesional dengan tujuan terwujudnya PNS yang memiliki pengetahuan, keterampilan, integritas, disiplin, dan perilaku kerja produktif yang amanah, serta berdedikasi tinggi ditetapkan kebijakan:
 - a. Mengembangkan sistem manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis kompetensi;
 - b. Mengembangkan nilai-nilai budaya kerja, etos kerja PNS dan kedisiplinan PNS;
 - c. Menegakkan nilai-nilai netralitas, kedisiplinan PNS dan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian.
 - d. Menegakkan aturan kepegawaian dan disiplin PNS;
- 2) Upaya peningkatan kualitas pelayanan public di bidang kepegawaian dengan tujuan perubahan pola pikir dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan di bidang kepegawaian, dengan mengembangkan kualitas petugas pelayanan, kualitas sarana dan prasarana, kualitas mekanisme/prosedur/SOP pelayanan ditetapkan kebijakan:
 - a. Mengembangkan konsep indeks tingkat kepuasan masyarakat (IKM);
 - b. Mengembangkan sistem informasi layanan kepegawaian;
 - c. Meningkatkan standar mutu layanan kepegawaian dengan memperbaiki SOP pelayanan yang transparan, sederhana, tidak rumit, dan mudah dimengerti;
 - d. Mengembangkan dan peningkatan sarana prasarana pelayanan publik;
 - e. Pembangunan fasilitas pelayanan dalam rangka pengembangan jenis layanan;

- f. Meningkatkan kualitas pelayanan dengan pemanfaatan teknologi informasi (Hardware dan Software) sebagai pendukung utama kelembagaan.
- 3) Upaya meningkatkan kualitas penataan SDM Aparatur yang ideal atau Right Sizing sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya, ditetapkan kebijakan:
 - a. Pembagian tugas yang jelas sesuai dengan jabatan/keahlian sehingga setiap Pegawai mempunyai jabatan yang jelas, dan agar tidak terjadi in efisiensi dalam penggunaan Sumber Daya.
 - b. Pendistribusian pegawai sesuai dengan ketrampilan dan kompetensinya serta kebutuhan organisasi;
 - c. Pemetaan dan bezzeting SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi secara rutin dan berkala dalam rangka menciptakan komposisi SDM Aparatur yang ideal berdasarkan Analisis jabatan dan Analisis Beban Kerja (ABK).
 - 4) Upaya meningkatkan kesejahteraan SDM Aparatur dengan sasaran terwujudnya peningkatan remunerasi sesuai dengan kebutuhan hidup dan, pemberian reward berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja ditetapkan kebijakan:
 - a. Meningkatkan pemberian penghargaan, reward, dan kompensasi berbasis kinerja dan menyusun pedoman pemberian reward (selain kenaikan pangkat);
 - b. Pembekalan bagi SDM Aparatur yang akan purna tugas;
 - c. Pemberian tambahan penghasilan bagi SDM Aparatur yang akan purna tugas.
 - 5) Upaya meningkatkan kualitas pengadaan CPNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur ditetapkan kebijakan yaitu penggunaan sistem CAT (Computer Assisted Test) yaitu sistem rekrutmen yang berusaha mempertemukan orang dengan sistem sehingga mengurangi pertemuan antara penyelenggara dengan pelamar atau rekrutmen diselenggarakan dengan bersih., transparan dan bebas KKN;
 - 6) Upaya mewujudkan BKD Provinsi Jawa Timur sebagai pusat Informasi kepegawaian di Jawa Timur ditetapkan kebijakan pengembangan SIMPEG yang terintegrasi dengan SIMPEG pemerintah pusat, dan Kabupaten/kota se-Jawa Timur.

BAB 5
PROGRAM, KEGIATAN, DAN INDIKATOR KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

A. PROGRAM DAN KEGIATAN

Salah satu agenda pokok yang tertuang dalam RPJMD 2009-2014 Pemerintah Provinsi Jawa Timur adalah percepatan reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan publik dan untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program lima tahun dari RENSTRA 2009-2014 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur ke dalam program-program pembangunan, yaitu program utama dan program penunjang sebagai berikut:

a. Program Utama

1. Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Tujuan

Program ini bertujuan meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian yang prima kepada seluruh pengguna jasa layanan kepegawaian baik masyarakat umum maupun masyarakat pegawai negeri sipil serta institusi lainnya agar didalam pelayanan dapat lebih mudah, nyaman, tepat waktu, lancar, dan ada kepastian hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.

Sasaran

Sasaran program ini untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian dengan memperbaiki dan mengevaluasi sistem dan mekanisme pelayanan (prosedur), penetapan waktu, syarat dan prasyarat serta evaluasi sarana dan prasarana yang mendukung pelayanan termasuk penggunaan IT, meningkatkan kualitas SDM Aparatur pelayan, meningkatkan nilai IKM, serta menyusun dan menetapkan SPM dan SOP Pelayanan di bidang kepegawaian.

Kegiatan pokok yang dilaksanakan dititikberatkan antara lain pada:

- a) Pengembangan mutu pelayanan publik melalui penerapan standar mutu manajemen ISO;
- b) Peningkatan koordinasi pelayanan publik;
- c) Peningkatan kualitas aparat pelayanan;
- d) Optimalisasi pelayanan publik yang bermutu, transparan, akuntabel, mudah, murah, cepat, patut dan adil.

2. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Tujuan

Tujuan program ini bertujuan meningkatkan kedisiplinan, pengetahuan, keterampilan/keahlian, kemampuan, dan kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya baik melalui jalur pendiklatan maupun jalur formal, untuk pengembangan PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Sasaran

Sedangkan sasaran program ini yaitu Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur agar meningkat pengetahuan, keterampilan, keahlian dan kemampuannya serta disiplin dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya.

Kegiatan pokok yang dilaksanakan dititikberatkan antara lain pada:

- a) Pengiriman tugas belajar;
- b) Pengiriman dan memfasilitasi seleksi IPDN;
- c) Pelaksanaan In House Training (IHT) dan Waspim;
- d) Pelaksanaan ujian dinas maupun ujian penyesuaian ijasah;
- e) Pengiriman diklat kepemimpinan;
- f) Pelaksanaan proses penyelesaian masalah kedisiplinan pegawai;
- g) Bimbingan konseling.

b. Program penunjang

1. Program Pengelolaan Sumber Daya Aparatur.

Tujuan

Program ini bertujuan untuk penataan Sumber Daya manusia Aparatur sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kompetensinya yang berprinsip "*In The Right Place and In The Right Man*" di Jawa Timur.

Sasaran

Sasaran program ini yaitu penataan SDM Aparatur yang ideal atau Right Sizing SDM aparatur atau Pegawai Negeri Sipil yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kompetensinya di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Kegiatan pokok yang dilaksanakan dititikberatkan antara lain pada:

- a) Penataan kembali sumber daya manusia aparatur sesuai kebutuhan akan jumlah dan kompetensi, serta perbaikan distribusi pegawai negeri sipil (PNS).
- b) Penyempurnaan sistem manajemen pengelolaan sumber daya manusia aparatur, terutama pada sistem karier dan remunerasi.
- c) Penyiapan dan penyempurnaan berbagai peraturan dan kebijakan manajemen kepegawaian.
- d) Evaluasi dan uji kompetensi pejabat structural, pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan pejabat stuktural eselon I di Jawa Timur.

2. Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Informasi.

Tujuan

Tujuan dari program ini yaitu untuk meningkatkan kualitas informasi kepegawaian yang akurat, handal, relevan, lengkap, dan tepat waktu tentang informasi atau data kepegawaian sebagai bahan dan pedoman keputusan/kebijakan terkait dengan Informasi, analisis, penyusunan manajemen SDM Aparatur.

Sasaran

Sedangkan sasaran dari program ini yaitu data Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Jawa Timur serta data Pegawai Negeri Sipil Kabupaten/Kota se-Jawa Timur.

Kegiatan pokok yang dilaksanakan dititikberatkan antara lain pada:

- a) Peningkatan kualitas aplikasi SIMPEG sesuai dengan perkembangan teknologi.
- b) Pengembangan modul change data dalam rangka mendukung kualitas informasi kepegawaian;
- c) Pengembangan SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur terkoneksi dengan SIMPEG Kabupaten/Kota se-Jawa Timur, dan SIMPEG BKN atau Pemerintah pusat.

B. INDIKATOR KINERJA UTAMA

Indikator Kinerja Utama 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:

1. Pada sasaran strategis meningkatnya kualitas SDM Aparatur dan didukung kegiatan antara lain: Sosialisasi/bintek formasi dan bezzeting, Ujian dinas/penyesuaian, fasilitasi tugas belajar, IHT/waspim, penyelenggaraan peningkatan disiplin PNS, dan pembinaan/sosialisasi kepegawaian dengan Indikator Kinerja Utama yaitu:
 - a) Jumlah peserta sosialisasi/bintek;
 - b) Jumlah peserta IHT dan Waspim;
 - c) Jumlah PNS yang lulus ujian dinas/Penyesuaian;
 - d) Jumlah PNS yang mendapat fasilitasi tugas belajar S1, S2 dan S3;
 - e) Jumlah PNS yang dikirim diklat pim II, III, dan IV;
 - f) Jumlah penetapan pelanggaran hukuman disiplin pegawai;
 - g) Jumlah penetapan pelanggaran hukuman pidana bagi pegawai;
 - h) Jumlah penetapan perceraian;
2. Pada sasaran strategis meningkatnya kualitas pelayanan di bidang kepegawai dan didukung kegiatan antara lain: pemantapan rakor kepegawaian, pengembangan mutu pelayanan sesuai dengan standart manajemen mutu ISO:900:2008, evaluasi dan monitoring dengan Indikator Kinerja Utama yaitu:
 - a. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM);
 - b. Menurunnya jumlah complain.
3. Pada sasaran terwujudnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya dan didukung oleh kegiatan antara lain: rakor kenaikan pangkat, uji kompetensi pegawai, sosialisasi jabatan fungsional, sosialisasi penilaian kinerja pegawai, pembekalan, penyelesaian kasus kepegawaian dengan Indikator Kinerja Utama yaitu:
 - a. Jumlah PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai;

- b. Jumlah penetapan Keputusan kenaikan pangkat;
 - c. Jumlah penetapan keputusan pegawai yang diberhentikan (pensiun);
 - d. Jumlah rekomendasi uji kompetensi dan hasil sidang Baperjakat.
 - e. Jumlah rekomendasi hasil konsultasi eselon II kab/kota se-Jawa Timur.
 - f. Jumlah pegawai alih fungsi dari structural umum ke fungsional tertentu dalam rangka penataan pegawai;
 - g. Jumlah dokumen pemetaan pegawai dalam rangka penataan pegawai.
4. Pada sasaran strategis peningkatan kesejahteraan SDM Aparatur dengan kegiatan Indikator Kinerja Utama yaitu:
- a. Jumlah peserta yang mengikuti pembekalan PNS purna tugas;
 - b. Jumlah pegawai yang mendapatkan pemberian penghargaan satya lencana;
 - c. Jumlah pegawai yang mendapatkan rekomendasi taperum;
 - d. Jumlah PNS yang akan purna tugas mendapatkan tambahan penghasilan satu kali gaji;
 - e. Jumlah PNS/Anak PNS yang mendapatkan konseling/rehabilitasi gratis.
5. Pada sasaran strategis peningkatan kualitas rekrutmen/seleksi CPNS dengan Indikator Kinerja Utama yaitu:
- a. Jumlah pelamar seleksi CPNS;
 - b. Prosentase ketepatan antara formasi jabatan yang dibutuhkan dengan kompetensi dan keahlian yang didapat dari pelamar atau ijasah pelamar sesuai dengan formasi jabatan yang dibutuhkan.

Untuk lebih jelasnya Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi dapat di lihat pada table:

5.1

Tabel: 5.1
Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Keterangan
1	2	3
Meningkatnya kualitas Sumber Daya Aparatur **	1. Prosentase peserta bintek/sosialisasi terkait dengan formasi dan pengembangan pegawai.	Perbandingan jumlah peserta dengan jumlah SKPD
	2. Prosentase peserta yang lulus ujian dinas/penyesuaian	Perbandingan jumlah yg ikut ujian dengan jumlah yang lulus ujian
	3. Jumlah PNS yang mendapat fasilitasi tugas belajar S1, S2, S3	Jumlah yang mendapat fasilitas tugas belajar
	4. Jumlah PNS yang dikirim diklat pim II, III, IV	Jumlah yang dikirim diklat pim
	5. Jumlah penetapan pelanggaran hukuman disiplin pegawai	Jumlah kasus yg dpt diselesaikan
	6. Jumlah penetapan pelanggaran pidana di Provinsi	Jumlah kasus yg dpt diselesaikan
	7. Jumlah penetapan pelanggaran pidana di Kab/Kota	Jumlah kasus yg dpt diselesaikan
	8. Prosentase penetapan pemberian ijin perceraian	Perbandingan usulan dengan penetapan
	9. Jumlah surat penolakan perceraian	Perbandingan usulan dengan penetapan Nb: Didukung data pegawai berdasarkan pendidikan, pangkat, data pelanggaran pegawai,dll.
Meningkatnya Kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian	Indeks nilai IKM.	Nilai IKM Nb: Didukung data hasil survey
Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur	1. Jumlah PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan SDM Aparatur	Jumlah PNS yg didistribusikan
	2. Prosentase penetapan proses penyelesaian kenaikan pangkat PNS Provinsi	Perbandingan jumlah usulan dengan penetapan
	3. Jumlah penetapan proses penyelesaian kenaikan pangkat	Perbandingan jumlah usulan dengan penetapan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Keterangan
1	2	3
	PNS Kab/Kota	
	4. Jumlah penetapan proses penyelesaian pensiun/pemberhentian	Perbandingan jumlah usulan dengan penetapan
	5. Jumlah penetapan pengangkatan dalam jabatan struktural	Jumlah PNS yg dipromosikan/diangkat dalam jabatan
	6. Jumlah penetapan pengangkatan dalam jabatan fungsional tertentu	Perbandingan jumlah usulan dengan SK penetapan
	7. Jumlah rekomendasi hasil konsultasi pengangkatan sekda kab/kota	Jumlah Rekom
	8. Jumlah pegawai yang dialih jabatan umum ke jabatan fungsional tertentu	Perbandingan jumlah formasi jabatan dengan penetapan jabatan fungsional
	9. Jumlah penetapan angka kredit	Jumlah penetapan
	10. Jumlah dokumen pemetaan dalam rangka penataan SDM Aparatur	Jumlah Dokumen
	11. Jumlah rekomendasi dari hasil uji kompetensi jabatan struktural	Jumlah Rekomendasi
Meningkatnya kesejahteraan SDM Aparatur.	1. Jumlah PNS yang akan purna tugas mendapat pembekalan / kewirausahaan	Perbandingan rencana pengiriman dengan peserta yg ikut pembekalan
	2. Prosentase PNS purna tugas yang mendapat bantuan 1 kali gaji menjelang pensiun.	Perbandingan PNS yang pensiun dengan PNS yg purna tugas menerima tambahan penghasilan
	3. Jumlah PNS yg menerima penghargaan satya lencana	Jumlah yang menerima penghargaan
	4. Jumlah PNS yg mendapat rekomendasi Bapertarum	Jumlah Rekom Nb: Didukung data PNS yang pensiun, data peserta pembekalan, data pegawai yg mendapat penghargaan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Keterangan
1	2	3
Meningkatnya kualitas pengadaan seleksi penerimaan CPNS	1. Jumlah berkas pelamar yang lolos administrasi.	Jumlah Berkas yang masuk
	2. Prosentase kebutuhan jabatan formasi dengan keahlian/pendidikan yang dibutuhkan.	Perbandingan jumlah formasi kebutuhan dengan jumlah CPNS sesuai formasi jabatan
Terwujudnya pusat informasi data kepegawaian se-Jawa Timur sebagai pendukung pelayanan kepegawaian.	1. Jumlah aplikasi pengembangan SIMPEG (aplikasi layanan frond desk /touch screen, system informasi berbasis WEB,)	Jumlah Apikasi
	2. Updating data PNSD	Jumlah Record
	3. Jumlah SKPD dan Kab/kota yang terkoneksi dengan jaringan database BKD Jatim.	Jumlah SKPD, (Pro-vinsi Kab/Kota)
	4. Jumlah SKPD/Kab kota yang mengirim laporan update data kepegawaian.	Jumlah SKPD, (Pro-vinsi, Kab/Kota)

BAB 6
INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

URUSAN : KEPEGAWAIAN

No.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	KETERANGAN
1.	Terwujudnya PNS yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja produktif yang akuntabel dan amanah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pendidikan formal PNS Pemprov. Jatim 2. Tingkat keterampilan PNS yang sudah mengikuti IHT 3. Tingkat pelanggaran disiplin PNS 4. Pertumbuhan PNS yang berhasil menyelesaikan pendidikan formal per-tahun 5. Laporan Hasil Pemeriksaan yang ditindaklanjuti 6. Tingkat kapasitas PNS Pemprov. Jatim yang dikirim mengikuti diklat teknis 7. Tingkat kapasitas pejabat struktural PNS Pemprov. Jatim yang dikirim mengikuti diklat struktural 8. Tingkat kapasitas pejabat fungsional PNS Pemprov. Jatim yang dikirim mengikuti diklat fungsional 9. Pemetaan dan tipologi PNS Pemprov. Jatim 	<p>Persentase</p> <p>Persentase</p> <p>Persentase</p> <p>Rata-rata (orang/tahun)</p> <p>Persentase</p> <p>Persentase</p> <p>Persentase</p> <p>Persentase</p> <p>Persentase</p> <p>Jumlah</p>
2.	Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indeks Kepuasan Masyarakat 2. Persentase pengaduan yang ditindaklanjuti 3. Jumlah aplikasi sistem layanan informasi kepegawaian 4. Rata-rata lama hari pemrosesan layanan administrasi kepegawaian per jumlah yang harus diproses 5. Rasio Jumlah PNS BKD dengan jumlah PNS Provinsi/ Kabupaten/Kota yang harus dilayani 6. Tingkat kehadiran/kedatangan pelanggan atau pemakai jasa layanan BKD 7. Jumlah SKPD yang telah mendapat sosialisasi pembinaan manajemen kepegawaian 8. Pertumbuhan PNS Pemprov. Jatim 	<p>Indeks</p> <p>Persentase</p> <p>Jumlah</p> <p>Rata-rata (hr/sk)</p> <p>Rasio</p> <p>Rata-rata (hari/tahun)</p> <p>Jumlah</p> <p>Persentase</p>
3.	Terwujudnya peningkatan kualitas sumber daya dan sarana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Paket sarana dan prasarana yang diadakan untuk BKD 2. Jumlah aplikasi sistem administrasi BKD 3. Jumlah Dokumen perencanaan dan laporan kegiatan yang di susun BKD 4. Tingkat ketidakhadiran PNS BKD dalam 1 tahun 5. Jumlah PNS BKD yang sudah punya rumah sendiri 6. Pertumbuhan PNS BKD 7. Tingkat kapasitas PNS BKD yang dikirim mengikuti diklat (struktural/fungsional/teknis) 	<p>Jumlah</p> <p>Jumlah</p> <p>Jumlah</p> <p>Rata-rata (hr/th)</p> <p>Persentase</p> <p>Persentase</p> <p>persentase</p>

BAB 6 PENUTUP

Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur 2009-2014 ini merupakan penjabaran dari perencanaan strategis yang erat kaitannya dengan proses menetapkan ke mana Institusi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur ini akan diarahkan perkembangannya, dan apa yang hendak di capai dalam lima tahun mendatang (2009-2014); bagaimana mencapainya; dan langkah-langkah strategis apa yang perlu dilakukan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat terwujud sesuai visi, misi, dan program Kepala Badan Kepegawaian Daerah.

Selain itu, Perencanaan Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 2009-2014 ini juga sekaligus menjadi landasan dan pedoman dalam pelaksanaan penyusunan Rencana Kerja (RENJA) dan kegiatan di masing-masing unit satuan kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur untuk periode satu tahun.

Oleh karenanya dalam upaya pencapaian visi, misi dan program kerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) 2009-2014 hendaknya selalu diarahkan pada upaya pelaksanaan percepatan reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan publik sesuai dengan agenda yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Provinsi Jawa Timur 2009-2014.

Upaya tersebut ditempuh melalui berbagai langkah strategis untuk menciptakan "kondisi antara" menuju sistem manajemen yang diinginkan, seperti: mengembangkan sistem manajemen kepegawaian yang ada, memberdayakan instrumen/infrastruktur manajemen kepegawaian (menyesuaikan peraturan perundang-undangan kepegawaian dan dengan mengantisipasi kondisi ke depan), mengembangkan sistem informasi kepegawaian dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undang bidang kepegawaian, serta mengoptimalkan seluruh sumber daya BKD secara bertahap selama lima tahun ke depan agar mampu mendukung pencapaian cita-cita yang diharapkan.

Meskipun disadari bahwa terwujudnya peningkatan profesionalisme dan sejahteranya Pegawai Negeri Sipil bukan hal yang mudah serta menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur semata selaku institusi pemerintah provinsi Jawa Timur, namun demikian mengingat BKD sebagai perangkat daerah yang mempunyai peran terdepan dalam mengemban amanat Gubernur Jawa Timur sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian Pemerintah Provinsi Jawa Timur, maka BKD mempunyai kewajiban mengaktualisasikan perannya lima tahun ke depan dalam langkah nyata sesuai kompetensi intinya di bidang kepegawaian dan mudah-mudahan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mampu terus bertahan menghadapi perubahan lingkungan bahkan berkembang dalam menyelenggarakan misinya.

**INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Instansi	:	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.
Visi	:	Mewujudkan Aparatur Birokrasi Jawa Timur Bersih dan Profesional yang Makmur dan Berakhlak.
Misi	:	Memberikan Kontribusi yang Optimal Demi Terwujudnya SDM Aparatur Profesional dan Sejahtera Melalui Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Berkualitas.
Tujuan	:	<ol style="list-style-type: none">1. Mewujudkan SDM Aparatur yang memiliki pengetahuan, keterampilan, berdisiplin, berperilaku kerja produktif yang Amanah, berdedikasi tinggi;2. Mewujudkan pelayanan public dibidang kepegawaian yang prima;3. Mewujudkan penataan SDM Aparatur yang ideal sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi (Right Sizing);4. Mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah sebagai Pusat Informasi Kepegawaian.
Tugas	:	Menyiapkan kebijakan di bidang kepegawaian, mulai dari perencanaan, penataan, rekrutmen, formasi dan pengembangan, , mutasi, pensiun, pembinaan, pengembangan SIMPEG berbasis computer, pendistribusian Pegawai Negeri Sipil sesuai kompetensi dan kebutuhan serta peningkatan kesejahteraan Pegawai berdasarkan system karier dan prestasi kerja .
Fungsi	:	<ol style="list-style-type: none">1. Menyiapkan bahan perencanaan dan program kerja terkait dengan kepegawaian;2. Merumuskan kebijakan dan perencanaan kebutuhan pegawai, pendidikan dan latihan, pengembangan karier dan jabatan Pegawai Negeri Sipil;3. Melaksanakan pengangkatan/pengadaan, kenaikan pangkat, pemindahan, pemberhentian PNS sesuai dengan norma dan ketentuan yang ada dan norma standard prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;4. Merumuskan kebijakan pembinaan dan peningkatan kesejahteraan PNS sesuai norma dan ketentuan peraturan perundang-undangan;5. Menyusun bahan kajian peraturan perundang-undangan terkait dengan permasalahan di bidang kepegawaian;6. Melaksanakan koordinasi dan verifikasi terkait dengan perumusan kebutuhan pendidikan dan latihan, jabatan, formasi, dan informasi kepegawaian;7. Pengolaan dan pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berbasis computer;8. dan pelaksanaan tugas–tugas lain yang diberikan Gubernur Jawa Timur.

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan / Formulasi Perhitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6
	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur.	1. Prosentase pengelola kepegawaian di SKPD yang mampu menyusun formasi kepegawaian dengan benar dan tepat waktu.	Jumlah pengelola kepegawaian SKPD yang menyusun formasi kepegawaian tepat waktu dan benar dibandingkan dengan jumlah SKPD.	1. Data dari SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. 2. SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. 3. Buku-buku dan peraturan kepegawaian.	Bidang Forbang
		2. Prosentase peserta ujian dinas yang lulus.	Jumlah peserta ujian yang lulus dibandingkan dengan jumlah peserta yang ikut ujian.	1. Data dari SKPD yang mengirimkan peserta ujian dinas. 2. Rekapitulasi peserta ujian pada Sub. Pengembangan pegawai	Bidang Forbang
		3. Prosentase pejabat structural yang mengikuti Diklat pim IV, III, II.	Jumlah pejabat yg ikut diklat pim dibandingkan dengan seluruh pejabat yg ada	Rekapitulasi pejabat eselon yg mengikuti diklat pim	Bidang Forbang
		4. Prosentase penurunan penetapan keputusan pelanggaran disiplin pegawai	Jumlah pelanggaran disiplin PNS pd th berjalan dibandingkan dengan pelanggaran tahun lalu.	Rekapitulasi jumlah pelanggaran disiplin pegawai	Bidang Kesejahteraan
		5. Prosentase penurunan penetapan keputusan pelanggaran kepegawaian terkait pidana.	Jumlah pelanggaran PNS terkait dengan pidana pd th berjalan dibandingkan dengan pelanggaran tahun lalu.	Rekapitulasi jumlah pelanggaran disiplin pegawai	Bidang Kesejahteraan
		6. Prosentase CPNS sesuai	Jumlah CPNS yg sesuai	Daftar usulan formasi	Bidang Forbang

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan / Formulasi Perhitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6
		kebutuhan pegawai (formasi dan bezzeting)	dengan kebutuhan dibandingkan dengan jumlah usulan formasi pegawai	pegawai Di Sub Bidang pengadaan pegawai	
2.	Meningkatnya kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian.	Skor Nilai IKM Naik	Perbandingan nilai IKM tahun lalu dengan tahun yang berjalan	1. Hasil survey tentang pelayanan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. 2. Si Sub Bidang Tata Usaha	Sekretariat
3.	Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	1. Prosentase PNS yg didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai.	Jumlah Pegawai yang didistribusikan dibandingkan dengan kebutuhan pegawai	1. Hasil rekapitulasi mutasi antar SKPD. (Kab /kota/Provinsi /Pusat) 2. Hasil Rekapitulasi mutasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.	Bidang Mutasi
		2. Prosentase penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya.	Jumlah penetapan jabatan structural sesuai dengan kebutuhan dibandingkan jumlah jabatan yang ada sesuai dengan kompetensi (persyaratan/ kualifikasi jabatan)	Ada di tim Baperjakat (terbatas dan rahasia)	Bidang Mutasi
		3. Prosentase pegawai yang dialih fungsikan dari jabatan fungsional umum ke fungsional tertentu.	Jumlah pegawai dg jabatan fungsional umum dialihfungsikan ke fungsional tertentu diban-dingkan	Rekapitulasi hasil pendistribusian pegawai dengan jabatan fungsioanl tertentu	Bidang Mutasi

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan / Formulasi Perhitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6
			dengan jumlah kebutuhan jabatan fungsional tertentu		
		4. Prosentase SKPD yang melaksanakan penataan pegawai	Jumlah SKPD yg menata pegawai sesuai dengan jabatan dibandingkan dengan jumlah SKPD.	Rekapitulasi SKPD yang menata pegawai sesuai dg ketentuan.	Bidang Mutasi
4.	Meningkatnya kualitas Informasi Kepegawaian	1. Jumlah pengembangan aplikasi SIMPEG	Jumlah pengembangan aplikasi SIMPEG	Di Dokumen pengadaan aplikasi	Bidang Doklatah
		2. Prosentase record yang di updating	Jumlah record yang diupdating dibandingkan dengan jumlah seluruh pegawai.	Hasil verikasi data	Bidang Doklatah
		3. Prosentase SKPD yang terkoneksi dengan system SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	Jumlah SKPD yang terkoneksi dengan data SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dibandingkan dengan jumlah SKPD	Daftar SKPD yang terkoneksi dengan SIMPEG BKD	Bidang Doklatah
		4. Prosentase SKPD yang mengirim/melaporkan data kepegawaian.	Jumlah SKPD Provinsi/Kab/Kota se-Jawa Timur yang mengirimkan data peremajaan pegawai dibandingkan dengan jumlah SKPD Provinsi Jawa Timur dan jumlah Kabupaten/Koata	Rekapitulasi pengiriman laporan peremajaan data pegawai	Bidang Doklatah

**MATRIKS RENSTRA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR
TAHUN 2009-2014**

- VISI** : MEWUJUDKAN APARATUR BIROKRASI JAWA TIMUR BERSIH DAN PROFESIONAL YANG MAKMUR DAN BERAKHLAK.
- MISI** : MEMBERIKAN KONTRIBUSI YANG OPTIMAL DEMI TERWUJUDNYA SDM APARATUR PROFESIONAL DAN SEJAHTERA MELALUI PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN BERKUALITAS.
- TUJUAN** :
1. Mewujudkan PNS yang memiliki pengetahuan, keterampilan, disiplin, perilaku kerja produktif yang amanah, dan berdedikasi tinggi;
 2. Mewujudkan pelayanan publik di bidang kepegawaian yang prima;
 3. Mewujudkan penataan SDM Aparatur yang ideal sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi (Right Sizing);
 4. Mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat Informasi Kepegawaian di Jawa Timur.
- TUGAS** : Membantu Gubernur Jawa Timur dalam kebijakan kepegawaian daerah didalam pengelolaan manajemen kepegawaian dan pengevaluasi SDM aparatur di Provinsi Jawa Timur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- FUNGSI** :
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 dan pendistribusian, 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. Pengolahan dan pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian serta dokumentasi Kepegawaian berbasis elektronik;

- Tujuan 1 : Mewujudkan PNS yang memiliki pengetahuan, keterampilan, disiplin, perilaku kerja produktif yang amanah, dan berdedikasi tinggi;
 Indikator Kinerja tujuan : 1. Prosentase peserta bimtek yang mampu menyusun formasi pegawai dengan benar;
 2. Prosentase peserta yang lulus ujian dinas;
 3. Prosentase Pejabat structural yang mengikuti diklat pim IV, III, II;
 4. Jumlah penetapan keputusan pelanggaran hukuman disiplin pegawai;
 5. Jumlah penetapan keputusan pegawai terkena pelanggaran hukuman pidana ;
 6. Prosentase CPNS yang sesuai dengan kebutuhan pegawai (formasi dan bezzeting).

No.	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	TAHUN DASAR	TARGET TAHUNAN						STRATEGI PENCAPAIAN		SUMBER DATA /PENJAB
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA			2009	2010	2011	2012	2013	2014	KEBIJAKAN	PROGRAM/KEGIATAN	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1.	Meningkatnya kualitas SDM Aparatur	1. Prosentase peserta bimtek pelatihan yang mampu menyusun formasi pegawai dengan benar.	$\frac{\text{Jumlah dokumen formasi yang benar}}{\text{Jumlah laporan formasi SKPD}} \times 100$	100%	100%	100%	100%	100%	100%		Pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur, kegiatan Bintek	Forbang	
		Prosentase peserta ujian dinas yang lulus.	$\frac{\text{Jumlah peserta ujian dinas yg lulus}}{\text{Jumlah seluruh peserta ujian}} \times 100$	100%	100%	100%	100%	100%	100%		Pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur, kegiatan Ujian dinas	Forbang	
		2. Prosentase pejabat structural yang mengikuti Diklat pim IV, III, II.	$\frac{\text{Jumlah pejabat structural yang sudah mengikuti diklat pim}}{\text{Jumlah pejabat struktural}} \times 100$	60%	65%	70%	80%	85%	90%		Pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur, kegiatan pengiriman peserta diklat pim	Forbang	
		3. Jumlah penetapan keputusan pelanggaran disiplin pegawai	Jumlah penetapan penetapan pelanggaran disiplin pegawai	15 SK	12 SK	12 SK	10 SK	10 SK	10 SK		Pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur, kegiatan pemrosesan pelanggaran disiplin PNS	Kesra	
		4. Jumlah penetapan keputusan pelanggaran kepegawaian terkait pidana.	Jumlah penetapan pelanggaran pegawai terkait pidana	30 SK	23 SK	20 SK	15 SK	10 SK	10 SK		Pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur, kegiatan pemrosesan pelanggaran disiplin PNS terkait tindak pidana	Kesra	
		5. Prosentase CPNS sesuai kebutuhan pegawai (formasi dan bezzeting)	$\frac{\text{Jumlah CPNS yang sesuai dengan kebutuhan}}{\text{Jumlah usulan CPNS sesuai formasi dan bezzeting pegawai}} \times 100$	40%	50%	50%	50%	50%	50%		Pembinaan dan pengembangan SDM Aparatur, kegiatan pengadaan seleksi CPNS	Forbang	

Tujuan 2 : Mewujudkan pelayanan public di bidang kepegawaian yang prima.
 Indikator Kinerja tujuan : Meningkatnya Indeks kepuasan public terhadap pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

No.	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	TAHUN DASAR	TARGET TAHUNAN					STRATEGI PENCAPAIAN		SUMBER DATA/ PENJAB
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA		2009	2010	2011	2012	2013	2014	KEBIJAKAN	PROGRAM/KEGIATAN	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian	Meningkatnya Nilai IKM	Nilai IKM	82	82,63	82,85	83	83,25	83,50		Peningkatan kualitas pelayanan publik, pengembangan standart mutu manajemen ISO: 2009:2000	Sekretariat

- Tujuan 3 : Mewujudkan penataan SDM Aparatur yang ideal sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya (Right Sizing),
 Indikator Kinerja tujuan : 1. Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan SDM Aparatur sesuai hasil pemetaan pegawai;
 2. Prosentase penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya;
 3. Prosentase pegawai yang dialih fungsikan dari jabatan fungsional umum ke fungsional tertentu;

No.	SASARAN STRATEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	TAHUN DASAR	TARGET TAHUNAN					STRATEGI PENCAPAIAN		SUMBER DATA/ PENJAB
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA			2009	2010	2011	2012	2013	2014	KEBIJAKAN	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
3.	Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	1. Prosentase PNS yg didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai.	$\frac{\text{Jumlah PNS yg didistribusikan sesuai hasil pemetaan pegawai}}{\text{Jumlah jabatan fungsional umum \& tertentu yang dibutuhkan}} \times 100$	-	-	-	3,32%	6%	8%		Pengelolaan SDM Aparatur, kegiatan penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya	Mutasi
		2. Prosentase penetapan pejabat structural sesuai dengan kompetensinya.	$\frac{\text{Jumlah pejabat structural sesuai kebutuhan dan kompetensi.}}{\text{Jumlah jabatan sesuai kualifikasinya.}} \times 100$	100%	100%	100%	100%	100%	100%		Penelolan SDM Aparatur, pengangkatan dalam jabatan, rapat tim Baperjakat	Mutasi
		3. Prosentase pegawai yang dialih fungsikan dari jabatan fungsional umum ke fungsional tertentu.	$\frac{\text{Jumlah PNS yang dialih fungsikan dari jabatan fungsional umum ke fungsional tertentu}}{\text{Jumlah jabatan fungsional tertentu \& umum yang dibutuhkan}} \times 100$	0	0	0	5,4%	6%	7%		Pengelolaan SDM Aparatur, kegiatan penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensinya	Mutasi

- Tujuan 4 : Mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai pusat informasi kepegawaian daerah di Jawa Timur.
- Indikator Kinerja tujuan : 1. Jumlah aplikasi pengembangan SIMPEG;
 2. Prosentase record yang diup dating ;
 3. Prosentase SKPD (Provinsi, kab/kota) yang terkoneksi dengan system database SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur ;
 4. Jumlah SKPD (Provinsi, Kab/Kota) yang mengirim/mengentri data kepegawaian.

No.	SASARAN STRTEGIS		DEFINISI OPERASIONAL & FORMULA PERHITUNGAN	TAHUN DASAR	TARGET TAHUNAN					STRATEGI PENCAPAIAN		SUMBER DATA /PENJAB
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA			2009	2010	2011	2012	2013	2014	KEBIJAKAN	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
4	Meningkatnya kualitas Informasi Kepegawaian	1. Jumlah pengembangan aplikasi SIMPEG	Jumlah pengembangan aplikasi SIMPEG	0	0	1	2	1	1		Peningkatan kualitas pelayanan informasi, pengembangan database untuk peningkatan tersedianya data dan informasi	Doklatah
		2. Prosentase record yang di updating	$\frac{\text{Jumlah record yang di updating}}{\text{Jumlah seluruh PNS}} \times 100$	100%	100%	100%	100%	100%	100%		Peningkatan kualitas pelayanan informasi, pengembangan database untuk peningkatan tersedianya data dan informasi	Doklatah
		3. Prosentase SKPD yang terkoneksi dengan system SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	$\frac{\text{Jumlah SKPD yang terkoneksi dengan jaringan database BKD}}{\text{Jumlah SKPD Provinsi, Kab/Kota}} \times 100$	0	0	0	70%	70%	70%		Peningkatan kualitas pelayanan informasi, pengembangan database untuk peningkatan tersedianya data dan informasi	Doklatah
		4. Prosentase SKPD yang mengirim/melaporkan data kepegawaian.	$\frac{\text{Jumlah SKPD yang mengirim/mengentri database kepegawaian}}{\text{Jumlah seluruh SKPD Provinsi, Kab/Kota}} \times 100$	0	0	0	89%	90%	90%		Peningkatan kualitas pelayanan informasi, pengembangan database untuk, peningkatan tersedianya data dan informasi	Doklatah