



**PENETAPAN KINERJA ESELON III TAHUN 2014
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR
BIDANG MUTASI PEGAWAI**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Drs. ERFAN EFFENDY
Jabatan : KEPALA BIDANG MUTASI PEGAWAI.
Selanjutnya disebut **pihak pertama**.

Nama : Dr. H. AKMAL BOEDIANTO, S.H., M.Si.
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR.
Selaku atasan langsung dari pihak pertama.
Selanjutnya disebut **pihak kedua**.

Pihak pertama pada tahun 2014 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai dengan lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Surabaya, Januari 2014

PIHAK KEDUA

Dr. H. AKMAL BOEDIANTO, S.H, M.Si.
Pembina Utama Madya
NIP. 19570507 198503 1 014

PIHAK PERTAMA

Drs. ERFFAN EFENDY
Pembina
NIP. 19580202 198603 1 014



**PENETAPAN KINERJA ESELON IV TAHUN 2014
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR
BIDANG MUTASI**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : WIWIEK HERLINA, S.E.
Jabatan : KEPALA SUB BIDANG PANGKAT, PINDAH, DAN PENSIUN PEGAWAI.
Selanjutnya disebut **pihak pertama**.

Nama : Drs. ERFAN EFENDY
Jabatan : KEPALA BIDANG MUTASI PEGAWAI.
Selaku atasan langsung dari pihak pertama.
Selanjutnya disebut **pihak kedua**.

Pihak pertama pada tahun 2014 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai dengan lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Surabaya, Januari 2014

PIHAK KEDUA

Drs. ERFAN EFFENDY
Pembina
NIP. 19580202 198603 1 014

PIHAK PERTAMA

WIWIEK HERLINA, S.E.
Penata Tingkat I
NIP. 19680226 198903 2 004



**PENETAPAN KINERJA TAHUN ESELON IV TAHUN 2014
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR
BIDANG MUTASI**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SUMARIJANTO, S.H.
Jabatan : KEPALA SUB BIDANG JABATAN
Selanjutnya disebut **pihak pertama**.

Nama : Drs. ERFAN EFENDY
Jabatan : KEPALA BIDANG MUTASI PEGAWAI.
Selaku atasan langsung dari pihak pertama.
Selanjutnya disebut **pihak kedua**.

Pihak pertama pada tahun 2014 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai dengan lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Surabaya, Januari 2014

PIHAK PERTAMA

PIHAK KEDUA

Drs. ERFAN EFFENDY
Pembina
NIP. 19580202 198603 1 014

SUMARIJANTO, S.H.
Penata Tingkat I
NIP. 19660523 1986 1 014

**PENETAPAN KINERJA ESELON III TAHUN 2014
 BIDANG MUTASI PEGAWAI
 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Output kegiatan)	Target	Program dan kegiatan	Anggaran
1	2	3	4	5
Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur.	1. Prosentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai. 2. Prosentase penetapan pejabat structural sesuai kebutuhan dengan kompetensinya. 3. Prosentase pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu dalam rangka penataan pegawai sesuai dengan hasil pemetaan pegawai. 4. Prosentase SKPD yang melaksanakan penataan jabatan fungsional tertentu.	4% 90% 2% 75%	Program pengelolaan SDM Aparatur dengan kegiatan: 1. Evaluasi mutasi 2. Evaluasi Baperjakat 3. Evaluasi penetapan angka kredit 4. Rapar penyelesaian kenaikan pangkat dan pensiun 5. Pelantikan jabatan structural 6. Pembinaan jabatan fungsional 7. Rakor kenaikan pangkat	2.900.000.000,00

Surabaya, Januari 2014

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
 PROVINSI JAWA TIMUR
 Selaku Pihak Kedua.**

**KEPALA BIDANG MUTASI PEGAWAI
 Selaku Pihak Pertama**

Dr. H. AKMAL BOEDianto, S.H., M.Si.
 Pembina Utama Madya
 NIP. 19570507 186503 1 014

Drs. ERFAN EFENDY
 Pembina
 NIP. 19580202 198603 1 014

Catatan:

Penetapan indikator kinerja ini mendukung pencapaian tujuan ketiga yaitu mewujudkan penataan pegawai yang ideal (Right Sizing) sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan.

**PENETAPAN KINERJA IV TAHUN 2014
 BIDANG MUTASI PEGAWAI
 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Bidang : Mutasi pegawai.
 Sub Bidang : Pangkat, Mutasi, dan Pensiun

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Program dan kegiatan	Anggaran
1	2	3	4	5
Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur.	1. Jumlah rencana kerja terkait pegawai ASN yang dievaluasi dan didistribusikan dalam rangka penataan pegawai sesuai hasil pemetaan pegawai. 2. Jumlah rencana kerja terkait analisa dan evaluasi pegawai yang dialihfungsikan dari jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu dalam rangka penataan pegawai. 3. Jumlah dokumen analisa dan evaluasi pegawai yang akan mutasi masuk ke Pemerintah Provinsi Jawa Timur. 4. Jumlah dokumen rencana kerja terkait penetapan usul proses pensiun pegawai. 5. Jumlah SOP pelayanan kenaikan pangkat.	1 Dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen	Program pengelolaan SDM Aparatur dengan kegiatan: 1. Evaluasi mutasi 2. Evaluasi penetapan pensiun dan kenaikan pangkat 3. Raker penyelesaian kenaikan pangkat dan pensiun 4. Uji kompetensi bagi PNS yang akan masuk ke Pemerintah Provinsi Jawa Timur.	1.600.000.000,00

Surabaya, Januari 2014

**KEPALA BIDANG MUTASI PEGAWAI
 Selaku Pihak Kedua**

Drs. ERFAN EFENDY

Pembina

NIP. 19580202 198603 1 014

**KEPALA SUB BIDANG PANGKAT, MUTASI DAN
 PENSUN PEGAWAI
 Selaku Pihak Pertama**

WIWIEK HERLINA, S.E.

Penatan Tingkat I

NIP. 19680226 198903 2 004

Catatan:

Penetapan indikator kinerja ini mendukung pencapaian tujuan ketiga yaitu mewujudkan penataan pegawai yang ideal (Right Sizing) sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan.

**PENETAPAN KINERJA ESELON IV TAHUN 2014
 BIDANG MUTAS PEGAWAI
 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Bidang : Mutasi pegawai.
 Sub Bidang : Jabatan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Output Kegiatan)	Target	Program dan kegiatan	Anggaran (Rp)
1	2	3	4	5
Meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur.	1. Jumlah rencana kerja proses pengangkatan PNS dalam jabatan struktural. 2. Jumlah rencana kerja proses pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional tertentu 3. Jumlah laporan evaluasi pengangkatan PNS dalam jabatan structural 4. Jumlah laporan evaluasi pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional tertentu. 5. Jumlah laporan hasil evaluasi dan konsultasi pengangkatan sekda kab/kota 6. Jumlah laporan hasil rekomendasi eselon II kab/kota	1 Dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen 1 Dokumen	Program pengelolaan SDM Aparatur dengan kegiatan: Penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensi melalui, 1. Penataan dan pengangkatan jabatan structural 2. Penataan dan pengangkatan jabatan fungsional tertentu	1.300.000.000,00

Surabaya, Januari 2014

**KEPALA BIDANG MUTASI PEGAWAI
 Selaku Pihak Kedua**

**KEPALA SUB BIDANG JABATAN
 Selaku Pihak Pertama**

Drs. ERFAN EFFENDY

Pembina

NIP. 19580202 198603 1 014

SUMARIJANTO, S.H.

Penata Tingkat I

NIP. 19660523 198603 1 014

Catatan:

Penetapan indikator kinerja ini mendukung pencapaian tujuan ketiga yaitu mewujudkan penataan pegawai yang ideal (Right Sizing) sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan.