



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

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

Nama : SUMARTINI, S. Sos., M.S.  
Jabatan : KEPALA BIDANG KESEJAHTERAAN 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**

**SUMARTINI, S.Sos., M.Si.**

Pembina  
NIP. 19610326 198501 2 001



**PENETAPAN KINERJA ESELON IV TAHUN 2014  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR  
BIDANG PEMBINAAN DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI**

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

Nama : Drs. TRIYUWONO, S. Sos.  
Jabatan : KEPALA SUB BIDANG KESEJAHTERAAN PEGAWAI.  
Selanjutnya disebut **pihak pertama**.

Nama : SUMARTINI, S. Sos., M.S.  
Jabatan : KEPALA BIDANG KESEJAHTERAAN 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**

**PIHAK PERTAMA**

**SUMARTINI, S.Sos., M.Si.**  
Pembina  
NIP. 19610326 198501 2 001

**Drs. TRIYUWONO, S. Sos.**  
Penata Tingkat I  
NIP. 19690170 199902 1 001



**PENETAPAN KINERJA ESELON IV TAHUN 2014  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR  
BIDANG PEMBINAAN DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI**

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

Nama : HARYONO, S. Sos,

Jabatan : KEPALA SUB BIDANG PEMBINAAN PEGAWAI.

Selanjutnya disebut **pihak pertama**.

Nama : SUMARTINI, S. Sos., M.S.

Jabatan : KEPALA BIDANG KESEJAHTERAAN 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**

**PIHAK PERTAMA**

**SUMARTINI, S.Sos., M.Si.**

Pembina

NIP. 19610326 198501 2 001

**HARYONO, S. Sos.**

Penata Tingkat I

NIP. 19610710 198501 1 001

**PENGUKURAN KINERJA ESELON III TAHUN 2014**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**  
**BIDANG PEMBINAAN DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI**

Bidang : Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5
Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur memiliki disiplin yang tinggi.	1. Prosentase pegawai yang tidak melanggar etika dan disiplin pegawai 2. Prosentase pegawai yang tidak melakukan tindakan kriminal 3. Prosentase pegawai yang melaporkan Laporan Pajak Pribadi tepat waktu.	100% 100% 100%	99,8% 99,9% 95%	99,8% 99,9% 95%
Meningkatnya kesejahteraan pegawai	4. Prosentase pegawai akan purna tugas yang mendapatkan pembekalan terhadap jumlah pegawai yang pensiun. 5. Prosentase pegawai yang mendapatkan penghargaan satyaencana terhadap jumlah pegawai yang diusulkan mendapatkan satyaencana. 6. Prosentase rekomentasi pemberian bantuan perumahan	15% 100% 100%	12% 94% 100%	80% 94% 100%
Rata-rata hasil pengukuran capaian kinerja dengan katagori "Baik"				<b>94,7%</b>

Surabaya, Desember 2014

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



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

**KEPALA BIDANG PEMBINAAN DAN**  
**KESEJAHTERAAN PEGAWAI**  
 Selaku Pihak Pertama

**SUMARTINI, S. Sos., M.Si.**  
 Pembina  
 NIP. 19620904 199903 1 008

**Catatan:**

Penetapan kinerja ini mendukung tercapainya tujuan pertama yaitu memajukan SDM Aparatur memiliki pengetahuan, keterampilan, disiplin, berperilaku produktif yang amanah, dan berdedikasi tinggi, terutama pada pembentukan SDM yang disiplin.

**PENGUKURAN KINERJA ESELON IV TAHUN 2014  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR  
BIDANG PEMBINAAN DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI**

Bidang : Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.  
Sub Bidang : Pembinaan Pegawai

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3		
Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur memiliki disiplin tinggi.	1. Jumlah rencana kerja dan laporan kegiatan terkait penindakan penurunan pelanggaran disiplin dan etika pegawai	2 Dokumen	1 Dokumen	50%
	2. Prosentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin dan etika dibandingkan dengan usulan proses inidkasi pelanggaran yang melibatkan PNS.	100%	95%	95%
	3. Prosentse penyelesaian kasus tindak pidana yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan dengan usulan proses pelanggaran tindak pidana oleh pegawai.	100%	96%	95%
	4. Prosentase rekomendasi persetujuan ijin terkait pegawai melakukan perjalanan dinas luar ke Luar Negeri, pelaksanaan haji, pelaksanaan umroh, dan cuti oleh pejabat Negara.	100%	98%	98%
	5. Jumlah PNS/anak PNS yang mendapatkan konseling terkait masalah kepegawaian/KDRT, dan lain-lain.	9 Orang (Pegawai/ anakny)	7 Orang (Pegawai/ anakny)	77,7%
Rata-rata hasil pengukuran capaian kinerja dengan katagori <b>“Baik”</b>				<b>83,14%</b>

Surabaya, Desember 2014

**KEPALA BIDANG PEMBINAAN DAN  
KESEJAHTERAAN PEGAWAI  
Selaku Pihak Kedua**

**SUMARTINI, S. Sos., M.Si.**  
Pembina  
NIP. 19620904 199903 1 008

**KEPALA SUB BIDANG PEMBINAAN PEGAWAI  
Selaku Pihak Pertama**

**HARYONO, S. Sos.**  
Penata Tingkat I  
NIP. 19610710 198501 1 001

**Catatan:**

*Penetapan kinerja ini mendukung tercapainya tujuan pertama yaitu memajukan SDM Aparatur memiliki pengetahuan, keterampilan, disiplin, berperilaku produktif yang amanah, dan berdedikasi tinggi, terutama pada pembentukan SDM yang disiplin.*

**PENGUKURAN KINERJA ESELON IV TAHUN 2014**  
**BIDANG PEMBINAAN DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

Bidang : Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.  
 Sub Bidang : Kesejahteraan Pegawai

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Output Kegiatan)	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3		
Meningkatnya kesejahteraan pegawai.	1. Jumlah rancangan peraturan/keputusan Gubernur terkait dasar pemberian tunjangan kesejahteraan pegawai (TPP), pemberian penghargaan/uang bagi pegawai yang berprestasi. 2. Jumlah rencana kerja dan laporan kegiatan terkait pembekalan bagi PNS yang akan purna tugas. 3. Jumlah rancangan SOP terkait pelayanan pemberian rekomendasi Bapeltarum/bantuan pembangunan perumahan, proses penyelesaian pembayaran Taspen, proses penyelesaian perumahan dinas/pegawai. 4. Jumlah rencana kerja dan laporan kegiatan terkait pemberian penghargaan satya lencana bagi pegawai.	2 Rancangan  2 Dokumen  1 Rancangan  1 Dokumen	1 Rancangan  2 Dokumen  1 Rancangan  1 Dokumen	50%  100%  100%  100%
Rata-rata hasil pengukuran capaian kinerja dengan katagori "Baik"				<b>87,5%</b>

Surabaya, Desember 2014

**KEPALA BIDANG PEMBINAAN DAN  
 KESEJAHTERAAN PEGAWAI**  
 Selaku Pihak Kedua

**KEPALA SUB BIDANG KESEJAHTERAAN  
 PEGAWAI**  
 Selaku Pihak Pertama

**SUMARTINI, S. Sos., M.Si.**  
 Pembina  
 NIP. 19620904 199903 1 008

**Drs.TRIYUWONO, M.Si.**  
 Panata Tingkat I  
 NIP. 19690107 199912 1 001

**Catatan:**  
 Penetapan kinerja ini secara tidak langsung mendukung tercapainya tujuan pertama yaitu memujudkan SDM Aparatur memiliki pengetahuan, keterampilan, disiplin, berperilaku produktif yang amanah, dan berdedikasi tinggi, terutama untuk menjadikan pegawai yang berkualitas dengan memotivasi pegawai melalui peningkatan kesejahteraan pegawai,